التغير في مكانة وأدوار المرأة العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة:دراسة ميدانية في مدينة سحاب الصناعية

اعداد

كفا مشعل عودة العكروش

المشرف

الدكتور موسى شتيوي

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

دراسات المرأة

كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنية

أيار، ٢٠١٠

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة الأطروحة(التغير في مكانة وأدوار المرأة العاملة في المناطق الصناعيةالمؤهلة:دراسة ميدانية في مدينة سحاب الصناعية) وأجيزت بتاريخ ١٢/٥/٢٠١٠.

أعضاء لجنة المناقشة	**التوقيع**
الدكتور موسى شتيوي، مشرفا	....
أستاذ مشارك-علم اجتماع	
الدكتور محمد الدقس، عضوا	....
أستاذ- علم اجتماع العمل	
الدكتورة أمل الخاروف، عضوا	....
استاذ مشارك- علم اجتماع اقتصادي	
الدكتور منير كرادشة، عضوا	....
أستاذ مشارك- دراسات سكانية (جامعة اليرموك)	

الجامعة الأردنيـــة
كلية الدراسات العليا

نموذج رقم (١٨)
اقرار والتزام بقوانين الجامعة الأردنية وأنظمتها وتعليماتها لطلبة الماجستير والدكتوراة

أنا الطالب: كفا مشعل عودة العاروش الرقم الجامعي: ٨٠٦٢٣٥٥
التخصص: دراسات المرأة الكلية: الدراسات العليا

عنوان الرسالة / الاطروحة
التغير في مكانة وأدوار المرأة العاملة في المناطق
الصناعية المؤهلة QIZ حالة دراسية مدينة سحاب الصناعية

أعلن بأنني قد التزمت بقوانين الجامعة الأردنية وأنظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية المفعول المتعلقة باعداد رسائل الماجستير والدكتوراة عندما قمت شخصيا" باعداد رسالتي / اطروحتي ، وذلك بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل والأطاريح العلمية. كما أنني أعلن بأن رسالتي /اطروحتي هذه غير منقولة أو مستلة من رسائل أو أطاريح أو كتب أو أبحاث أو أي منشورات علمية تم نشرها أو تخزينها في أي وسيلة اعلامية، وتأسيسا" على ما تقدم فإنني أتحمل المسؤولية بأنواعها كافة فيما لو تبين غير ذلك بما فيه حق مجلس العمداء في الجامعة الأردنية بالغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها وسحب شهادة التخرج مني بعد صدورها دون أن يكون لي أي حق في التظلم أو الاعتراض أو الطعن بأي صورة كانت في القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد.

توقيع الطالب: كفا العاروش التاريخ: ١٨ / ٥ / ٢٠١٠

تعتمد كلية الدراسات العليا
هذه النسخة من الرسالـــة
التوقيع..........التاريخ..١٨/٥/٢٠١٠

الاهداء

الى ابي الغالي

....

والى امي الغالية

أمد الله في عمرهما

اهدي اليهما هذا العمل

الشكر والتقدير

بعد ان انتهيت من هذا العمل والشكر لله، اتوجه بجزيل الشكر والامتنان، أولا الى استاذي الدكتور موسى شتيوي على ما قدمه لي من علم ونصائح وتوجيهات وتشجيع في جميع مراحل هذا العمل.

كما اتوجه بالشكر الى اعضاء اللجنة التي اتشرف بها في مناقشتي ، كل من الدكتور محمد الدقس والدكتورة أمل الخاروف والدكتور منير كرادشة.

والى الدكتورة سهير سلطي التل لما قدمته لي من دعم ومساعدة لاتمام هذا العمل، وأخيرا أود ان اشكر اختي الغالية وفاء لما قدمته لي من مساعدة في جميع مراحل البحث الميداني.

فهر س المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

"التغير في مكانة وأدوار المرأة العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة:دراسة ميدانية في مدينة سحاب الصناعية"

اعداد

كفا مشعل عودة العكروش

المشرف الدكتور

موسى شتيوي

الملخص

تناولت دراسة "التغير في مكانة وأدوار المرأة العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة:دراسة ميدانية في مدينة سحاب الصناعية"، النساء العاملات في المناطق الصناعية المؤهلة، وتحديدا مدينة سحاب الصناعية. وقد هدفت الى التعرف على الواقع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة في هذه المنطقة، و محاولة استكشاف أهم المشكلات والصعوبات التي تواجهها، بالاضافة الى التعرف على أهم التغيرات التي طرأت على أدوار المرأة العاملة، ومكانتها داخل الأسرة وفي المجتمع، وتأثير هذا العمل على تمكينها الاقتصادس، ومحاولة التعرف الى أي مدى يوجد تمييز(جندري) ما بين العاملات والعاملين الذكور في هذه المنطقة.

لتحقيق تلك الأهداف، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باتباع اسلوب المسح الاجتماعي، و اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات في الدراسة، حيث تم توزيعها على (٢٤٥) عاملة أردنية. هذا، و قد تم اختيارالعاملات من ستة مصانع من التي تحتوي على النسبة الأكبر من العاملات الأردنيات في منطقة سحاب الصناعية.

ومن أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

أن معظم العاملات في تلك المصانع لديهن ظروف اجتماعية واقتصادية صعبة، حيث ان النسبة الأكبر منهن عازبات، متوسط العمر لديهن ٢٧ عاما، كما ان المستوى التعليمي متدن لديهن (الثانوية فما دون) ، وأغلبهن من اسر ذوات دخل متدن بنسبة اعالة مرتفعة، و بمتوسط حجم اسرة كبيريعادل نحو ٨ أفراد، مما سهل خروج المرأة للعمل في تلك المصانع.

نتج عن هذه الدراسة أن النسبة الأكبر من العاملات يعملن في مهن بسيطة، ولا تحتوي على أية خبرة أو مهارة كالتشطيب والتغليف، كما أظهرت الدراسة صعوبة ظروف العمل من حيث الافتقار لكل من التأمين الصحي، و الحصول على أوقات استراحة كافية بما في ذلك عدم وجود اماكن استراحة ،و الافتقار إلى نظافة المكان، ناهيك عن مشاكل الازدحام، وعدم توفر حضانات الأطفال). وقد شكل عدم وجود ترقية وظيفية وعدم وجود دورات تدريبية وتدني الأجور أكثر القضايا المؤرقة للعاملات. وبينت النتائج ايضا ان النسبة الأكبر من العاملات لم

ينتسبن الى النقابة العمالية. كما بينت الدراسة تحسن في المكانة الاجتماعية لدى العاملات نتيجة خروجهن للعمل وزيادة ثقتهن بأنفسهن، وتحسن مكانتهن داخل الأسرة، حيث اشارت ما يقارب نصف العاملات ان تدخل الذكور في العائلة قل بعد التحاقهن في العمل وقلت نسبة التسلط، بسبب مساهمتهن في الانفاق على الأسرة، بينما اشار النصف الآخر تقريبا الى أنه لم تتغير العلاقة مع الذكور قبل العمل وبعده، مما يؤكد أنه لا زال الموروث الاجتماعي يسيطر على بعض أفراد المجتمع .

كما أظهرت الدراسة أن هناك معاناة لدى النسبة الأكبر من العاملات نتيجة العبء المزدوج الناتج عن عملهن في المصنع و قيامهن بالأعباء المنزلية، مما سبب لديهن ارهاقا جسديا ونفسيا في آن واحد، كما تبين أن عمل النساء في تلك المصانع قد أثر على زواج نسبة من العاملات اما بتأخيره أو عدمه. وما بينته الدراسة ايضا ان بعض العاملات يشعرن بالتمييز بينهن وبين زملائهن من الذكور من حيث المهام الموكلة اليهم والأجور التي يتقاضونها.

وخرجت هذه الدراسة بعدة توصيات منها: التوجه الى المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني لاجراء دراسات موضوعية لمعرفة الاسباب الحقيقية وراء عزوف المرأة العاملة من الانتساب للنقابات، و مطالبة المؤسسات الحكومية وغير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني النسوية بضرورة نشر التوعية بهدف ازالة الصورة النمطية السيئة للعاملات، و مطالبة وزارة العمل والنقابات والاتحادات النسوية بمراقبة ظروف بيئة العمل التي تتواجد بها العاملات، وعقد لقاءات مع اصحاب المصانع لمناقشتهم وتوعيتهم حول تهميش المرأة ومحاولة رفع مستواها المهني والتمييز بينها وبين زميلها الرجل والسماح للنقابات القيام بدورها.

الفصل الأول

مدخل الى الدراسة

١ - ١ المقدمة:

حدثت في الخمسين سنة الأخيرة تغيرات وتطورات أساسية على واقع المرأة الاقتصادي في الأردن، فقد انتقلت من المشاركة في الأدوار التقليدية حيث كانت فاعلا اقتصاديا مهما في النمط الزراعي والرعوي الى المشاركة بالأنشطة غير التقليدية (الخدمية والصناعية والتجارية)، وقد تنوعت هذه المشاركة لتطال كافة الأنشطة الاقتصادية التي كانت حكرا في السابق على الرجال، اذ شاركت المرأة في كافة انواع المهن والتخصصات كالطب والهندسة والادارة والتعليم والتمريض والصيدلة وطب الأسنان والقضاء والسياسة وغيرها من المهن المرتبطة بالاقتصاد الحديث.

وبالرغم من هذه التغيرات المهمة على واقع المرأة الأردنية الاقتصادي، فانه لا زال هنالك بعض الجوانب التي لم تحرز فيها تقدما واضحا، من أهمها تدني مشاركتها الاقتصادية بشكل عام، والتفاوت بينها وبين الذكور في العديد من النواحي كارتفاع نسبة البطالة لدى الاناث، وبخاصة المتعلمة منها، وعدم المساواة في الأجور ، وتركزها في قطاعات عمل محددة، (شتيوي، ٢٠٠٨).

ويشير التقرير العالمي لفجوة النوع الاجتماعي لسنة 2006 (Global Gender Gap Report 2006) الى أن ترتيب الأردن من حيث المشاركة الاقتصادية للاناث وتوفر فرص العمل لهن جاءت متدنية جدا، حيث احتلت الأردن المرتبة ١٠٥ من ١١٥ بلدا سجلها التقرير. وهذا المقياس يؤكد حقيقة أن مشاركة المرأة الأقتصادية في الأردن متدنية حتى مع مقارنتها مع دول شبيهه له في مستوى التنمية، وأن ذلك لا يتناسب مع المكتسبات التعليمية والصحية التي حققتها المرأة الأردنية (شتيوي، ٢٠٠٨).

وتعطي ظاهرة البطالة صورة أوضح عن واقع تغيرات الاقتصاد وسوق العمل في المجتمع الأردني ، فقد تطورت هذه الظاهرة في الاردن في العقديين الماضيين لتصبح من أهم المشاكل التي تواجه الاقتصاد الأردني، ويعتبر هذا تغيرا كبيرا في هذه الظاهرة عما كانت عليه في عقدي السبعينات وحتى منتصف الثمانينات التي شهد فيها الأردن استخداما شبه كامل للعماله.

ولكن في تلك الفترة برزت ظاهرة مزدوجة في سوق العمل الأردني، حيث أصبح من جانب سوقا مصدرا للعمالة خاصة للعمالة الماهرة والمتعلمة لدول الخليج، ومن جانب آخر وكنتيجة لنقص العمالة في بعض المهن مهد الطريق لاستقبال عمالة عربية وخاصة من المستويات الفنية وغير الماهرة. الا ان فترة الرخاء هذه، لم تدم طويلا، وبدأت معدلات البطالة بالارتفاع منذ منتصف الثمانينات كنتيجة لتباطؤ نمو سوق العمل الاقليمي والعودة التدريجية للعمال الأردنيين من دول الخليج العربي. ولقد زادت الأزمة الاقتصادية التي مرت بالاردن والمنطقة مع أواخر الثمانينات بالاضافة الى ارتفاع معدلات النمو السكاني من أزمة البطالة.

وجاءت العولمة الاقتصادية لتزيد من التأثيرات على النشاط الاقتصادي للمرأة في العالم وفي الأردن أيضا، اذ احدثت تغيرات اقتصادية متنوعة، وكان لها آثار مزدوجة على المرأة، فمن خلال مراجعة بعض الادبيات حول هذا الموضوع ، انقسم الباحثون ما بين مؤيدين ومعارضين للعولمة وأثرها على المرأة، فرأى بعضهم أن التجارة الحرة ترفع الدخل وتحفز التطور الاقتصادي، ورأى البعض الآخر ومنهم الليبراليون الجدد أن العولمة أدت الى تغيرات ايجابية للمرأة بزيادة الفرص الاقتصادية، اذ أن اعادة البنية الاقتصادية تزيد نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، و أن القوة الاقتصادية للنساء تقلل من التمييز بين الجنسين وتكافؤ الفرص (Meyer,2003)، وان الأثر الايجابي يعتمد على مكانة الدولة في عمليات العولمة، سواء كانت دولة مهتمة بالعولمة أو دولة معولمة في الوقت الحاضر (Colmen, 2004)، وتؤكد الليبرالية الجديدة أن خطط التعديل الهيكلي تساعد الدول للوصول الى القدرة الكاملة والمستويات الاعلى من الانتاج بهدف نمو الاقتصاد الى حد اعلى .

لقد اجرى الأردن في السنوات الأخيرة تغيرات جذرية بهدف اعادة الهيكلة الاقتصادية لمواءمة التطورات العالمية السريعة، فدخل في اتفاقيات دولية أدت الى برامج التصحيح الهيكلي للاقتصاد الأردني وفق مقتضيات العولمة الاقتصادية عالميا، ومنها الانفتاح الأقتصادي وتوسيع الأسواق وتشجيع الاستثمار المباشر في الأردن.

وقد أثرت اتفاقية المناطق الصناعية المؤهلة على المرأة الأردنية، اذ ان نحو ٦٥,٥% من اجمالي العاملين في هذه المناطق هم من الاناث، الا ان آثارها السلبية تكمن في تركز الصناعات التصديرية على عدد محدد من القطاعات الصناعية كقطاع الملابس، واعتمادها على سوق واحدة، الأمر الذي ينطوي على مخاطر كبيرة من أهمها انتهاء العمل بالمزايا التفضيلية لهذه المناطق، ومن جانب آخر تعتبر الصناعات في هذه المناطق مستوردة بالكامل

اذ ان المواد الخام مستوردة والنسبة الأكبر من العمالة فيها غير اردنية، ولا يمكن اعتبارها ضمن باب التصنيع الحديث الذي يقوم على تراكم رأس المال الوطني وتعاضد الصناعات والخدمات المحلية الرديفة وتكوين الخبرة المحلية والعمالة المؤهلة، و ان هذه المناطق لا يوجد لها انعكاسات ايجابية لمعالجة مشاكل الفقر والبطالة المقلقة للمجتمع الأردني، اذ انه لم يطرأ أي تحسن ملموس على معدلات الفقر ونسب الفقر ومعدلات البطالة السائدة حاليا خلال عمل هذه المناطق (شتيوي، ٢٠٠٨).

١ - ٢ مشكلة الدراسة:

إن الأوضاع الناتجة عن عولمة الاقتصاد الأردني، وتحرير التجارة، وتدفق الأستثمارات ورؤوس الأموال عبر الدول ومنها الأردن، و من خلال الشركات متعددة الجنسيات، كما بينته دراسات (وزارة العمل، ٢٠٠٢) (ESCWA, 2003) (Murry, 2005) (Meyer,2006) من تعدد المواقف والآراء حول آثار هذه الأوضاع على سوق العمل الأردني بشكل عام وعلى عمل النساء وبخاصة في المناطق الصناعية المؤهلة، شكلت دافعا الى فحص هذه الوقائع والتساؤل حولها. وآراء واقع يشير الى زيادة الفجوة الطبقية بين المواطنين، وارتفاع نسبة البطالة بين النساء وارتفاع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، وأن العاملات الأردنيات وبخاصة القرويات يقبلن على العمل في المناطق الصناعية المؤهلة بهدف تحسين أوضاعهن المعيشية، ووفقا لما تصفه بعض الدراسات، بأن هذا العمل يشكل استغلالا لهن من خلال التزامهن بمواقع العمل الشاق من حيث ظروف العمل الصعبة وغير الصحية والأجور المتدنية والتمييز الجندري في الوظائف، فقد أصبح من الضروري التعرف على حقيقة هذه الظاهرة.

١ - ٣ أهمية الدراسة:

نحاول في هذا البحث التعرف أوضاع النساء الاردنيات العاملات في المناطق الصناعية المؤهلة في مدينة سحاب، وابراز أهم المشكلات التي يعانين منها ، و القاء الضوء على التغيرات التي طرأت على أدوار العاملات ومكانتهن داخل الأسرة والمجتمع نتيجة عملهن

في تلك المناطق، وأثر ذلك على التمكين الاقتصادي للعاملات و انعكاسه على سلوكياتهن الشخصية واستقلالهن وعلاقتهن بأسرهن ومجتمعاتهن المحلية. كما سنحاول معرفة مدى التمييز في معاملتهن والامتيازات المقدمة لهن مقارنة بالعاملين من الرجال على اساس الجنس.

وفي ذلك كله فائدتان الأولى: علمية، تكمن في تقديم معرفة علمية رصينة، تكشف واقع النساء العاملات في تلك المناطق، وما اذا كان هذا العمل يمثل دافعا باتجاه التغيير نحو الأفضل من حيث رفع مستوى المعيشة وتوفير فرص مهنية جيدة. كما تكمن في ابراز المشكلات الحقيقية- ان وجدت- التي تعاني منها النساء العاملات في تلك المواقع.

والفائدة الثانية: و هي عملية، اذ انها تضع بين يدي أصحاب القرار من ادارات المصانع والجهات الرسمية المعنية بمتابعة شؤون المناطق الصناعية المؤهلة والعمل والعمال ونقابات العمال والجهات الأخرى ذات الصلة، مادة علمية رصينة، تساعد في اتخاذ التدخلات المناسبة وذلك لتعزيز ايجابيات هذا الواقع ، والحد من سلبياته ان وجدت.

١ - ٤ أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة وبشكل عام للوقوف على واقع المرأة الاردنية العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة، والتعرف على المشاكل والآثار المترتبة على المشاركة الاقتصادية للنساء بها، وبشكل أكثر تحديدا تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على الواقع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة (مدينة سحاب).
٢. استكشاف أهم المشكلات والصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة (مدينة سحاب).
٣. التعرف على التغيرات الطارئة على أدوار ومكانة المراة داخل الأسرة نتيجة عملها في المناطق الصناعية المؤهلة (سحاب).
٤. التعرف على أثر عمل المرأة العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة على تمكينها الاقتصادي.

٥. التحقق من وجود تمييز جندري و ابراز مظاهره بين العاملين كافة ذكورا واناثا في المناطق الصناعية المؤهلة (سحاب) من وجهة نظر العاملات الأردنيات.

١ - ٥ أسئلة الدراسة:

١. ما واقع المرأة الأردنية العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة في (مدينة سحاب)؟
٢. ما أهم المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة (مدينة سحاب)؟
٣. ما أثر عمل المرأة في المناطق الصناعية المؤهلة في مدينة سحاب على أدوارها ومكانتها داخل الأسرة؟
٤. هل أدى عمل المرأة العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة (مدينة سحاب) الى تمكينها اقتصاديا واستقلالها ماديا؟
٥. هل هناك تمييز بين العمال على اساس النوع الاجتماعي في المناطق الصناعية المؤهلة (مدينة سحاب)؟

١ - ٦ مفاهيم الدراسة:

التغير: هو أن يصبح الشيء مختلفا عما كان عليه بأية صورة من صور الاختلاف، والتغير الاجتماعي هو الذي يشير الى تغيير العلاقات الاجتماعية وانماط السلوك والعادات والتقاليد والطرق المتبعة.......يعرف احيانا بالتغير الثقافي أو التغير الثقافي الاجتماعي (دسوقي، ١٩٧١).

أما التغير الاجتماعي والثقافي، فانه يعتبر قضية من القضايا الهامة التي يركز عليها علماء الاجتماع عند تناولهم مشكلات المجتمع الصناعي الحديث، ولا سيما أن جوهر علم الاجتماع والعوامل المشكلة لظهوره وتطوره، ترتبط بالدرجة الأولى بمجموعة التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ككل، التي حدثت خلال العصر الحديث. ومن ثم يمكن القول، بأن الأحداث الاجتماعية والثقافية كانت بمثابة العامل الأساسي في توجيه الأفكار النظرية السوسيولوجية لعلماء الاجتماع والمنظرين عموما لهذا العلم، وتحديد ايديولوجياته وأفكاره الأساسية، كما جاءت هذه الأحداث بمثابة العوامل الأولى التي توجه النظرية

السوسيولوجية بصورة مستمرة ودراستها وتحليلها وتفسيرها عموما، وأن مجموعة التغيرات والآثار والنتائج المترتبة أو الناتجة من التغير الاجتماعي والثقافي بدأت يأخذ معدلات سريعة في التطور خلال العقود الأخيرة من القرن لعشرين.

ومن أهم الأحداث الاجتماعية والثقافية التي اسهمت في تطوير النظرية السوسيولوجية الكلاسيكية بل في تأسيسها وتطورها، وظهور الطبقات الاجتماعية العمالية والرأسمالية، التي لم تكن موجودة خلال العصور الوسطى، والتي اخذت اشكالا وأبعادا وأنماطا من العلاقات فيما بينها، وأدت بصورة عامة الى تغير البناءات والنظم الاجتماعية والأقتصادية والسياسية وأصبحت جميعها تتشكل حسب طبيعة التغيرات الأيديولوجية التي توجه في المجتمع الصناعي الحديث. كما ظهرت ايضا العديد من التغيرات على البناءات والنظم التقليدية مثل النظام الأسري أو العائلي على سبيل المثال، وجاء ذلك التغير نتيجة لوجود نظام المصنع، كمؤسسة اقتصادية وانتاجية جديدة، عملت على تغير نمط العلاقات الاجتماعية الأسرية، مثل تغير العلاقات بين الزوج والزوجة أو بينهما وبين الأبناء. وجاء ذلك ايضا نتيجة خروج المرأة للعمل وما يترتب عليها من تغيرات اجتماعية وثقافية متعددة لا تزال موضعا للجدل والنقاش حتى الوقت الحاضر(عبد الرحمن، ٢٠٠٥).

الدور Role: تعرف "هيلين برلمان" مفهوم الدور بأنه انماط الشخص السلوكة المنظمة، من حيث تأثرها بالمكانة التي يشغلها أو الوظائف التي يؤديها في علاقته بشخص واحد أو أكثر ، وهي ترى أن اختيار وتشكيل تلك الأنماط السلوكية يتم من خلال عدة عوامل دينامية هي:

حاجات ودوافع الشخص، وماذا يريد شعوريا ولا شعوريا، أفكار الشخص وتصوراته عن الالتزامات والتوقعات المتبادلة والقائمة (من خلال العادات والتقاليد والأعراف) في المكانة المعينة والوظائف التي يقوم بها، الاتفاق أو التعارض بين تصورات الشخص عن الالتزامات والتوقعات وتصورات الآخرين الذين يتعاملون معهم عنها.

أما "هربرت سترين" فيستخدم مفهوم الدور في الاشارة الى أنواع السلوك المقررة والمحددة لشخص يشغل مكانة معينة، بمعنى كيف يتعين على شاغل الدور أن يسلك ويتصرف حيال الشخص أو الاشخاص الآخرين الذين تضعه حقوق وواجبات مكانته في تعامل معهم، ويشغل كل فرد مجموعة من المكانات داخل عدد من انساق المكانات التي يمكن تصور كل نسق كخريطة تحدد المكانات المختلفة من حيث علاقاتها ببعضها البعض كما توضح كيفية صلاتها

وارتباطها ببعضها وهكذا تتحدد مكانة الشخص حسب موقعه على مثل هذه الخريطة. (بدران وعسكر وعثمان، ٢٠٠٣)

المكانة Status : ترتبط بتقييم الفرد والجماعة لأهمية ورتبة ما يقوم به الشخص من دور، فقد تكون عالية أو منخفضة وهامه أو غير هامه وبمعنى آخر فان المكانة هي قيمة الدور وهي ترتبط به بصفة عامة، فمكانة الأم مثلا تتضمن عددا من الحقوق والواجبات، فمن حقها مثلا ان تنال البر والطاعة والاحترام من ابنائها كما ان من واجبها رعايتهم وتأديبهم والسهر على راحتهم والقيام بتدبير شؤونهم المنزلية. (بدران وعسكر وعثمان،٢٠٠٣)

الفصل الثاني

الأدبيات النظرية والدراسات السابقة

٢ - ١ النظريات الاجتماعية:

يعالج هذا الفصل الإطار النظري المستخدم كمرجعية أولية للنظريات الاجتماعية- الاقتصادية التي تناولت قضية النساء وإشكالات عملهن، في سياق العولمة الاقتصادية كإطار اقتصادي ساهم في دخول النساء إلى القطاعات الصناعية على نطاق واسع، كما يعالج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع.

٢ - ١ - ١ النسوية الماركسية:

تعتمد الماركسية الكلاسيكية مقولة "الموقع من علاقات الانتاج" أساسا لتفسير اضطهاد النساء، الذي بدأ مع أول تقسيم للعمل في التاريخ، وسقوط حكم الأم والأسرة الأمومية، نتيجة توفر فائض الثروة بيد الرجال ، الأمر الذي أدى الى تغيير نظم الزواج، ثم البنى الفوقية، المتمثلة بالدين والنظم الأخلاقية والقانونية والدولة ، ويشبه التحليل الماركسي وضع النساء بالبروليتاريا ويزيد عليها بأنهن الأكثر اضطهادا نتيجة قمع حرياتهن، وطبيعة الأعراف التي تحكمهن داخل الأسرة، وبذلك يعانين من اضطهاد مركب، سينتهي بالقضاء على المجتمع الطبقي، وبناء المجتمع الشيوعي، الذي يحرر الانسان من العلاقات الاضطهادية كافة. وهكذا اعتبرت الماركسية النساء كائنات اقتصادية تكمن قيمتهن في الانتاج المادي واعادة انتاج الحياة، انبنى اضطهادهن على اسس مادية محضة، وبذلك عجزت عن تفسير اضطهادهن كجنس آخر.

ونتيجة الفهم العام للماركسية الكلاسيكية، طبقت النسوية الماركسية المعاصرة مفاهيم الطبقة والاغتراب والوعي الزائف في تحليلها لهذه القضية، فتساءلت أولا، هل تشكل النساء طبقة؟ لتجيب غالبية المفكرات النسويات الماركسيات بالايجاب. فهن كربات بيوت اسيرات العمل المنزلي ورعاية الأطفال يشكلن طبقة عمالية بمعنى ما. ينطبق عليها ما ينطبق على- البروليتاريا- من شروط، وان كانت النساء أكثر اضطهادا نتيجة عوامل اضافية منها عدم اعتبار العمل المنزلي عملا منتجا، والتمييز في الأجور، وغير ذلك من المشكلات التي تعاني منهال البروليتاريا. وكالطبقة العاملة، تعاني النساء من الاغتراب، فهن يغربن عن انتاجهن

بأخذ منتوجهن، وفرض كيفية وزمان استهلاكة. كذلك تغرب النساء عن ذواتهن، بعدم اعتبار اية قيمة مادية أو معنوية لها. وبينما يكون انتاج النساء-العمل المنزلي وانتاج الحياة البشرية، والعمل خارج المنزل احيانا، هو المصدر الحقيقي لوجودهن الانساني، يتحول هذا العمل الى مصدر حقيقي لاذلالهن. كذلك تغرب النساء عن بعضهن البعض، ففي ظروف المجتمع الطبقي، تطغى المنافسة، والمنافسة هنا على فرص العمل في الخارج، وعلى الرجل كمصدر للدخل ومعيل ، ووسيلة لاعادة انتاج الحياة، ونتيجة لهذه المنافسة، تتحول وحدة طبقة النساء الى عزلة ومنافسة بينهن. ولا يختلف الأمر فيما يتعلق بالطبيعة، فالنساء كالعمال، يتغربن عن الطبيعة باعتبارها عائقا أمام بقائهن وتقدمهن، وتكمن المفارقة هنا، في أن هذه الطبيعة ذاتها هي التي تمنحهن القدرة على اعادة انتاج الحياة.(التل، ٢٠٠٥)

ويعود مفهوم النسوية الماركسية الى معتقدات ومبادئ كارل ماركس والتي تنظر الى الحياة الاجتماعية بشكل أعمق من المفهوم المادي للحياة، فالماركسية تقوم على فكرة تقسيم العمل، وتجادل النسوية الماركسية فيما يتعلق بالفساد المرتبط باجور العمال كنوع من التمييز الطبقي، بحيث أن كسب الأجور هو نوع من الاضطهاد خصوصا حين يتعامل معهم صاحب العمل وكأنهم عبيد له في ظل نظام يخلو من المهارات والمعرفة يسهم في تهميش دورهم الى حد نفي الاعتراف بوجود حقوق لهؤلاء العمال.

في كتاب (انجلز) "أصل العائلة والملكية" يطرح موضوع تأسيس الملكية الخاصة للأرض وللأدوات وللثروة الحيوانية، حيث انه قد خلق مساحة للرجل للسيطرة على وسائل الانتاج، ثم أسس الرجل النظام الأبوي في المجتمع الذي جعل من الزواج الاحادي الزاميا على النساء وقلل من قيمة عمل النساء في المجتمع، ويعتقد الكثير من الماركسيين، أن هذا النموذج يخلق وضعا تكون فيه المرأة مضطهدة على اساس جنسها لا أكثر، ابتداء من تكوين القيمة الفائضة للعمل غير المأجور في المجتمع، وانتهاء بتأسيس مؤسسة الملكية الخاصة، وبهذا توفير بيئة خصبة للاستغلال الاقتصادي. ومن هنا نشأ أول صراع في المجتمع بين الرجل والمرأة الذي لا يزال مستمرا حتى الآن، فقد أجبر الرجل المرأة على الخضوع وجردها من المشاركة الكلية في المجتمع وأبقى على نظام العائلة وهي المؤسسة الرئيسية التي تدعم النظام الرأسمالي، فيرى الماركسيون أن المساواة بين الجنسين لا يمكن أن تتحقق في ظل النظام الرأسمالي وانما تتطلب الغاء الملكية الخاصة.

وفي تحليل انجلز لنظام العائلة أوضح أن أوضاع النساء البرجوازيات في ظل النظام الرأسمالي تختلف عن أوضاع النساء في الطبقة العاملة، فالمرأة في الأسرة البوروليتارية مشاركة معيلة لهذه الأسرة. يحق لها أن تفترق عن زوجها بسهولة في حالة فشل زواجها، وأن تدخلَ سوق العمل مستقلة عن الرجل، وبذلك لا تتعرض لما تتعرض له المرأة في الطبقة البرجوازية من استغلال وقمع وقهر، ولكن تحليله كشف أن النظام الرأسمالي يقمع جميع النساء، فالمرأة البرجوازية تقمع كزوجة، والمرأة العاملة تقمع مع اعضاء طبقتها من الرجال والنساء، وعندما خرجت الى العمل لم تتحرر من تلك السيطرة بل أصبحت خاضعة الى سيدين هما رب الأسرة ورب العمل. (العزيزي،٢٠٠٥)

من جهه اخرى، أدت العولمة الى خروج المراة وتحريرها في بعض الحالات وبعض الدول. ولكن هذا التحرير لا يقتصر على خروجها للعمل خارج المنزل، ومساواتها بالرجل في انتاجية العمل ومقياسة ومدته وشروطه، بل لا بد أن يدعم بمساواة حقيقية في القوانين والتشريعات، وما تبلوره من حقوق وواجبات لكل من الجنسين وتطبيق تلك المساواة فعليا في الحياة العامة وفي العمل (هلسة،٢٠٠٢) .

لاقت بعض دعوات الماركسية النسوية الكلاسيكية معارضة شديدة حتى من بعض اتجاهات النسوية الماركسية، اذ رأى بعضها أن اقتراح هذه النسوية بدفع الأجور للنساء سيجعلهن يفضلن البقاء داخل بيوتهن، ويعزز اتجاهات الرأسمالية بتحويل كل شيء الى سلعة، بما في ذلك تسليع النساء وأجسادهن وخدماتهن وغير ذلك. وقبل ذلك عارضت بعض الاتجاهات مقولة طبقة النساء، لأن هذه المقولة تتجاهل الفروقات بينهن داخل الطبقات المختلفة، فحقيقة أن معظمهن يضطهدن بصفتهن كذلك، لكن هناك اختلافا بمستوى الاضطهاد بين طبقة وأخرى. وتبقى القضية الأكثر أهمية في نقد الماركسية في موقفها من الأسرة، اذ تمت معارضة كل ما سيؤدي الى تفكيك الأسرة، سواء بالاصرار على تأميم العمل المنزلي، وتحويله الى عمل مأجور، والاستمرار بدفع النساء الى سوق العمل، وذلك على خلفية أهمية دور الأسرة في الحفاظ على التنوع الاجتماعي، حيث يعيش الأطفال تجارب مختلفة، باختلاف عائلاتهم، وهذه الاختلافات هي التي تؤدي مع الزمن الى تعلم الفرد، ليس فقط ما هو موجود، بل ما ينبغي أن يوجد ايضا. فالأسرة من وجهة نظر هذا الاتجاه المعارض، ليست وحدة اقتصادية، ينبغي تفكيكها مع تفكيك المجتمع الطبقي، بل هي وحدة عاطفية وتثقيفية ضرورية ايضا.

ولا يخلو نقد النسوية الماركسية الكلاسيكية من استغراب تجاهلها للموضوعات النسائية التي لا تمت بصلة للعمل، كالعلاقات الجنسية والاجهاض وتنظيم الأسرة، وغير ذلك، اذ تم الربط بشكل ميكانيكي بين تحرر النساء من سطوة رأس المال، وتحررهن من عبء الاضطهاد الجنسي الواقع عليهن، وما أدى اليه هذا الربط من اعتبار الفرق بين الزواج والبغاء، هو فرق في الدرجة وليس في النوع، اذ تتم عملية بيع جسد المرأة وخدماتها الجنسية في كلا المؤسستين، سواء أطر ذلك بصيغة الدفع النقدي أو في زواج الانفاق. ومن جهه النظر هذه، فان الزواج والبغاء مثلها مثل العمل المأجور، ظاهرتان طبقيتان، يتم القضاء عليهما بالقضاء على المجتمع الطبقي، وهذا يؤدي من وجهة نظر بعض المعارضين لهذه النظرية، الى عدم قدرتها على تحديد أنماط العلاقات الاضطهادية بالنسبة للنساء.

٢-١-٢ النسوية الاشتراكية:

مع الانتقادات الحادة التي وجهت للاتجاهات السابقة، ظهرت النسوية الاشتراكية، التي قرأت بدقة الفرويدية والليبرالية والماركسية ورأت بهما قصورا، حاولت التغلب عليه، بما أسمته نظرية النظم الثنائية، والتي تجمع في تحليلها بين النظام الرأسمالي و النظام الأبوي. فهي ترى في النظام الرأسمالي، بناء ماديا وحالة متجذرة تاريخيا للانتاج، أما النظام الأبوي، فهو بناء معنوي متجذر تاريخيا لنظام الجنس وانتاج الحياة، وهما شكلان متمايزان للعلاقات الاجتماعية ومجموعة المصالح، لذلك يجب تحليل كلا من هذين النظامين كظاهرتين منفصلتين، ومن ثم مرتبطتين ببعضهما جدليا، وبالتالي يجب محاربة كل منهما بأدوات مختلفة.

وترى هذه النسوية أن وضع النساء وأدوارهن مقرر بصورة مشتركة من خلال موقعهن في علاقات الانتاج والانجاب. وبذلك انتقدت الماركسية لتركيزها على الدور الانتاجي، وتجاهلها الدور الانجابي بما فيه من علاقات ومواقف جنسية. وتخلص النسوية الاشتراكية الى أن المجتمع بحاجة الى ثورة لازالة المجتمع الطبقي، توازيها ثورة لازالة المجتمع الأبوي من خلال اعادة تشكيل اللاوعي الجمعي (تأثرا بفرويد والفرويدية الجديدة)، لكنها لا تقدم الطرق الكفيلة باعادة تشكيل هذا اللاوعي.

واجهت نظرية النظم الثنائية للنسوية الاشتراكية الكثير من النقد، أبرزه التركيز على مفهوم النظام الأبوي واظهاره كنظام عالمي ازلي باعتباره بناء معنويا يجد أساسه في اللاوعي، ولتجاوز هذا الانتقاد وغيره، قدمت النسوية الاشتراكية نظرية بديلة أسمتها نظرية النظم الواحدة، التي ترى أن التحليل الطبقي غير كاف لتغيير أوضاع النساء. وترى هذه النظرية، أن الرأسمالية والأبوية مرت وتمر بعمليات اعادة تشكيل تاريخية، وتعتمد أشكالها الجديدة على الخطوط العريضة للنظم الاقتصادية، ووصفت أوضاع النساء في ظل النظام الرأسمالي الأبوي بأنهن يعانين من فرص عمل أقل، وأجور أدنى وتحرش جنسي في كل مكان، وعمل منزلي مرهق دون أجر. كذلك استعملت مفهوم "الابعاد" كمقابل لمفهوم "الاغتراب" الماركسي، لتفسير هذه الأوضاع، حيث تبعد النساء عن انتاجهن المادي، وعن انتاجهن الحيوي (أطفالهن)، وعن اجسادهن، وعن قدراتهن العقلية، باشعارهن الدائم بانهن غير متميزات، ومنتجات، وانهن وجدن من أجل الآخر. وتقدم نظرية النظم الواحدة في اطار النسوية الاشتراكية، الحل لهزيمة النظام الرأسمالي الأبوي، بتحريك النساء من قوة العمل الهامشية الى قوة العمل الأساسية، ومن خلال المطالبة بتساوي الثروة، والنضال ضد الاستغلال الجنسي للنساء، اذ ترى في مثل هذا النضال، نضالا ضد الرأسمالية ذاتها (التل، ٢٠٠٥).

٢-١-٣ النسوية الليبرالية

تاريخيا قابلت النظرية الليبرالية الكلاسيكية النظرية الماركسية، وهكذا يمكن القول ان النسويّة الليبراليّة عبرت عن أقدم هذه المذاهب، إذ خرجت من رحم الفلسفة الليبراليّة بأبعادها السياسيّة والاقتصاديّة، وتطوّرت بتطوّرها، وأجمعت على اختلاف رموزها من الفلاسفة والمفكرين على أهميّة الفرد، والحريات الفرديّة، كوسيلة لتحقيق الغايات المنشودة، ومع أنها كانت أقل حماساً لقضيّة النّساء، فإنها أخذت تزيد من ذلك الحماس مع ظهور مؤلفات ماري وليستنكرافتMary Wollstonecraft التي كتبت عن واقعهنّ في هذه المرحلة التاريخيّة، فركزت على حقهن بالتعليم، وأضافت حقهن بالشخصيّة المستقلة، وضرورة إلغاء تبعيتهنّ للرجال.

ثم جاءت كتابات جون ستويرات ميل (John Stewart Mell) ١٨٠٣-١٨٧٣ وزوجته هارييت بتلر (Hariet Butler) لتعالج مسألة النّساء بعمق أكبر، فربطت مسألتهن بالحرية

والمنفعة، وزادا بالمطالبة بالحقوق الأساسية للنساء، كحق التعليـــم والعمل والحقوق المدنية والسياسية.

أما الريادة الحقيقية للنسوية الليبرالية فتسجل للكاتبة بيتي فريدان (Betty Friedan) وكتابها الواسع الانتشار "لغز المرأة"، الذي نشر للمرة الأولى عام ١٩٦٣. وبالرغم من أن طروحاتها كانت أقل تطرفاً، إذ أيدت مقولة الجنس الأضعف، فإنها قرّرت أن النّساء قادرات على بلوغ قوّة الرّجل ومكانته، إذا توفر لهنّ جهدا خاصا، ورأت أنّ تحرّر النّساء بالخروج من المجال الخاص (المنزل) وانطلاقهنّ في المجال العام، هو الحل الوحيد لمشكلاتهنّ. كذلك أكّدت أن الزواج، والأمومة، ليسا كافيين للنّساء، وأن باستطاعتهنّ الجمع بين العمل في المجالين العام والخاص، إلاّ أنّها وبعد فترة لاحظت صعوبة هذا الأمر، فاقترحت في كتابها "المرحلة التالية" والذي جاء بعد ربع قرن من كتابها الأول، استحالة هذا التوفيق "لأنّ الإنسان لا يستطيع أن يخدم سيدين في آن واحد"، فطالبت بانطلاقة جديدة للحركة النسائيّة تعمل بالتعاون مع الرّجال لإحداث تغييرات في القيم العامة، والبنى المؤسّسية، بما يحقق لجميع الأفراد رجالاً ونساء تلبية احتياجاتهم، فطرحت فكرة العمل المرن (العمل بوقت جزئي) لكلا الجنسين للتمكن من تلبية احتياجات الأسرة انطلاقاً من فهمهما للمساواة ، التي رأتها مستحيلة، وبذلك سجلت تراجعاً عن مطلبها السابق بالمساواة الكاملة، الذي أعلنته في كتابها الأول، لتمهد بذلك لما اصبح يعرف في ما بعد بمصطلح التمييز الإيجابي لصالح النّساء. ودافعت عن أطروحتها بالقول بأنه ليس المهم الإصرار على مبدأ الحرية والمساواة الممنوحة للأفراد، بل المهم التركيز على نوع الحرية والمساواة الممنوحة لكل من الرّجال والنّساء.

وعارض الاتجاه العام للنسوية الليبرالية القول بتخصّص النّساء في بعــض المهن الأنثويّة كالتعليم والتّمــريض والطّباعــة وغيــرها، ورأى أن النّساء قادرات عــلى القيام بالمهن كافــّة، إذا امتلكــن الرّغبة والمؤهّلات، وفي الخلاصة لا يكتفي الاتجاه العام للنسوية الليبرالية بمطالبة المجتمع والحكومة بتعديل الأوضاع الناتجة عن الخلل في المراكز بين الرّجال والنّساء، بل بتعويض النّساء عن الحيف الذي أصابهن، نتيجة المعوّقات الإجتماعيّة والاقتصاديّة والقانونيّة التي وضعت أمامهنّ، وأدت إلى تدنّي مكانتهنّ، بما أصبح يعرف اليوم بالتمييز الإيجابي، أي اتخاذ إجراءات تفضيلية لصالح النّساء، وبذلك يرى هذا الاتّجاه أنّ الطريق المقبولة لمحاربة التمييز ضد النّساء تكمن في المعالجات الإجتماعيّة والثّقافية المعتمدة على أسس تشريعية.

واجهت النسويّة الليبرالية انتقادات عدة، منها ما أنطلق من النقد العام للفلسفة الليبرالية وتركيزها على أهميّة الفرد والحريات الشخصية، إذ يرى إلى هذا التركيز على أنه يحول دون ربط قضايا النّساء بقضايا المجتمع، كما يحول دون تحقيق اتفاق اجتماعي لحلولها. كما يرى البعض أنها - أي النسويّة الليبرالية - تجاهلت دور الطبيعة بشكل كلي، عندما ركزت على دور التنشئة الإجتماعيّة في تكوين الفرد، إذ لا يمكن تجاهل دور الطبيعة في تشكيل هذه الهوية. كما إنتقد اختزال الأمومة في مفهوم الدور، الذي يمكن الاستغناء عنه واستبداله بأدوار أخرى، كالمواطنة، أو العاملة وغيرها، معتبراً أن الأمومة هي نشاط بيولوجي طبيعي، اجتماعي، وانفعالي، لا يمكن اختزاله ومساواته بدور آخر، كما أنها نشاط مرغوب من قبل النّساء، وبالتالي من الصعب إلغاؤه أو استبداله كلياً، لأن الكثيرات بل الغالبية العظمى من النّساء، يعتبرن الأمومة جزءًا من هويتهن، فضلاً عن كونها المهمة الأساسية والنبيلة والضرورية لاستمرار المجتمع، والنّساء أنفسهنّ، والقول بأن الأمومة دوراً يمكن التخلي عنه يعني سلب النّساء أهم ما لديهنّ (T`ong ،١٩٩٥)

وبالعودة إلى النظرية الأم لابد من التأكيد على أن العولمة هي نتاج مباشر للنظرية الليبرالية ببعديها السياسي والاقتصادي فأهم ما ركزت عليه هذه النظرية على الصعيد الاقتصادي، حرية التجارة وفتح الأسواق وقانونها الشهير الخاص بعلاقات السوق وتوازن العرض والطلب.

وخلاصة القول، لقد قدمت هذه النظريات أدوات تحليلية مهمة لمناقشة أثر العولمة الاقتصادية على النساء، حيث أن أعدادا كبيرة منهن وبخاصة الريفيات وفقيرات المدن والمهاجرات تحولن الى الطبقة العاملة بقوة، ومن هذه المفاهيم "**الموقع من علاقات الانتاج**" **و" المجتمع الأبوي" و "تأنيث العمل"** أو بمعنى آخر تقسيم العمل الجندري، وايضا أدوات **فحص ظروف عمل النساء وتأثيرها على بنية المجتمع الأبوي**، ومكانة النساء به من خلال عملهن في المصانع.

٢-٢ الدراسات السابقة :

نستعرض في هذا الجزء أهم الدراسات المباشرة وذات العلاقة بعمل المرأة في المناطق الصناعية المؤهلة أو في مناطق اخرى مشابهة.

هدفت دراسة (بثينا ياسين،٢٠٠٠) "عمالة المرأة في القطاع الصناعي /دراسة انثروبولوجية في مدينة الحسن الصناعية" إلى البحث في ظاهرة المناطق الصناعية (مدينة اربد)، والتي تصدر منتجاتها الى الاسواق الامريكية والاسرائيلية، والكشف عن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المرافقة لوجود الاستثمارات الأجنبية والمحلية في مدينة الحسن الصناعية، والقاء الضوء على مشاكل المرأة العاملة في تلك المصانع، ومعرفة أسبابها من أجل تقديم المشكلة للأطراف المعنية لايجاد حلول بديلة ومقترحة لتحسين أوضاع المرأة .

انحصر مجتمع البحث في مدينة الحسن الصناعية، واتبعت الباحثة منهجية الملاحظة بالمشاركة، والمقابلة المنتظمة، اذ اجرت الباحثة مقابلات بلغت ٣٤٦ بين مقابلة وتعبئة استبيان و٤٠ مقابلة مع أسر العائلات و١١ مقابلة مع بعض المسؤولين، و١٠ مقابلات من جهات رسمية / دائرة العمل/ الأمن الصناعي واستخدمت الاستبيان اثناء المقابلات كذلك درست الباحثة قوانين العمل والتشريعات والتوصيات المتعلقة بالعمالة النسائية

وكان من أهم نتائج هذا البحث:

أن العاملة المثالية بالنسبة لهذا القطاع، هي العاملة الشابه العازبة ذات التحصيل العلمي المتدني، ومن اصول ريفية، ووصلت نسبة العاملات الاناث في المدينة الى ٧٢,١% مقابل ٢٧,٩٩% من الذكور وتركزت العمالة النسوية في قطاع النسيج والقطن، كذلك لاحظت الدراسة تدني الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية لأسر العاملات، وارتفاع نسبة الاعالة، وكبر حجمها وتدني المستوى التعليمي للوالدين، وتدني نوع وظيفتها، وتدني مستوى دخولهم، ومعاناة الاسرة من مشاكل اسرية مثل التفكك الأسري. لذلك، فان شكل عمل الفتاة استراتيجية للمحافظة على استمرار الاسرة وتحقيق متطلباتها، وللتخلص الفتاة من الضغط النفسي والاجتماعي في البيت. من جهة أخرى، لاحظت الدراسة تردي ظروف العمل في المصنع

وتدني الاجور، والعمل الاجباري، وغياب عقود العمل، وعدم وجود نظام اجازات، وغياب الخدمات الاساسية في بيئة العمل، وغياب خدمات الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي

مع ذلك كله، أصبح لدى الفتاة وعي بذاتها، فاتسعت دائرة اشتراكها في قراراتها الشخصية ،ودخلت الى علاقات عمل جديدة، وضعف سلطة الأب، وأصبحت تعيل نفسها وأسرتها، وتغيرت قيم الاسرة بما يخص الطاعة والسلطة وقيم الشرف والحشمة.

بالاضافة الى ذلك، فان العمل في النظام الرأسمالي يظهر مفهوم العلاقات الجندرية فيما يخص التمييز في الأجور ونوع العمل لصالح الرجل.

وفي دراسة (كائنان مرعي،٢٠٠١) "معوقات التقدم الوظيفي للمرأة الأردنية الموظفة في منظمات الأعمال في مدينتي سحاب والحسن الصناعيتين"، التي هدفت إلى التعرف على واقع المرأة الموظفة في الوظائف الادارية والاشرافية في المستويات الادارية العليا والوسطى والدنيا، والتعرف على المعوقات التي تعترض وصولها الى المراكز القيادية العليا ومراكز اتخاذ القرار، حيث تكون مجتمع الدراسة من عينة مكونة من ١١٦ مؤسسة غطت مدينتي سحاب والحسن الصناعيتين في عمان وأربد.

وكانت من أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة، أن معوقات وصول المرأة الى مراكز عليا في العمل، تعود الى المجالات التالية على التوالي: المجال الاجتماعي، مجال التأهيل المهني والمعرفي، المجال المؤسسي وضعف دعم الادارة العليا، مجال عدم المساواة في العمل، والمجال النفسي والطبيعي.

ومن الأمور الأخرى التي تعيق الترقية الوظيفية، العمر، والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي للفتاة العاملة، والمؤهل العلمي للوالد والوالدة، وعمل الوالدة ولم يؤثر عمل الوالد على اتجاهات العاملات، بالاضافة الى عدد سنوات الخبرة الكلية، والمستوى الاداري والدائرة الوظيفية والراتب السنوي، بينما لم تؤثر الدورات التدريبية على اتجاهاتهن.

وفي دراسة (وزارة العمل،٢٠٠٢) "المرأة العاملة في مصانع النسيج والألبسة في الأردن: بحث في أثر العولمة"، حيث هدفت الى تقييم أثر عمل المرأة في المناطق المؤهلة الصناعية، من حيث توفير فرص العمل للنساء، وما ينطوي عليه من تحديات ومن اجل بناء

قاعدة بيانات عن اتجاهات عمل المرأة وظروف العمل وشروطه في هذا القطاع الذي نشأ حديثا وينمو باطراد في ظل اعادة الهيكلة الاقتصادية والعولمة في الأردن، وتحسين قدرة الشركاء الاجتماعيين (اطراف الانتاج من حكومة وعمال وأصحاب عمل) على وضع اطار ملائم لقضايا النوع الاجتماعي.

واعتمدت عينة البحث المكونة من ١٧٦ امراة عاملة و ٥٠ رجلا عاملا، تم اختيارهم من ١٢ مصنعا للنسيج والالبسة تعمل معظمها ضمن المناطق الصناعية المؤهلة في مختلف المناطق في الاردن.

فقد بينت الدراسة ان الفرص الجديدة في صناعة النسيج والألبسة التصديرية ترتكز الى حد كبير على اجور متدنية، وتوصيف العمل، والتقسيم الوظيفي حسب النوع الاجتماعي، وبما أن طبيعة العمل الذي تقوم به النساء هو روتيني قائم على التجميع والتكرار لنفس الخطوات، فهو لا يوفر فرص تطور مهنية، أو اكتساب مهارات فعلية يمكن نقلها والاستفادة منها في اعمال أخرى، ومعظم هؤلاء النساء يبدأن العمل من موقع ضعف، وعدم قدرة على المفاوضة للحصول على مكاسب أكبر في العمل بسبب عدم وعيهن بحقوقهن، وأن شروط العمل غير لائقة، بسبب عدم توفر أنظمة تهوية، وتدني شروط الصحة العامة والنظافة وازدحام اماكن العمل، وعدم كفاية الخدمات من أماكن مخصصة للأستراحة ودورات المياة، الا أن خروجهن للعمل عزز لديهن الشعور بتحقيق الذات.

وفي دراسة(اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا،٢٠٠٣)،"العولمة وتقسيم العمل بين الجنسين: دراسة حالة صناعة الملبوسات وقطاع التكنولوجيا والمعلومات في لبنان والاردن"، حيث كانت غايتها العامة استطلاع وتحليل اتجاهات تطور عمل المرأة وشروطه في بلدين عربيين هما الأردن ولبنان. إذ تركزت على قطاعي صناعة النسيج والملبوسات، وتكنولوجيا المعلومات،فقد مثلت الأولى القطاع الاقتصادي التقليدي بينما مثلت الثانية القطاع الاقتصادي المرتبط مباشرة بالعولمة. كما حصرت الدراسة هدفها في رصد التقسيم الوظيفي بين المرأة والرجل في كل من القطاعين والبلدين في عصر الإصلاح الاقتصادي والعولمة، من منظور قضية الفروق بين الجنسين.

اعتمدت الدراسة منهجا مقارنا، وشملت العينة في لبنان على (١٢١) سيدة عاملة من (١٦) مصنعا للملبوسات في كل من ضاحيتي بيروت الشمالية وعلى (٢٣) رجلا يعملون في المهن

التي تشغلها النساء، أما عينة الاردن فقد شملت على (٣١) موظفا وموظفة(٢٣ امرأة، ٦ رجال).

واستخدمت الاستمارة كأداة اساسية لجمع البيانات من قطاعي النسيج والملبوسات وتكنولوجيا المعلومات وتم استخدام اسلوب المقابلات.

وكان من أهم نتائج الدراسة تدني المستوى التعليمي للعاملات في قطاع النسيج والملبوسات مقارنة بالعاملات في قطاع التكنولوجيا، وأنه بالرغم من اندماج العاملات في البلدين بالاقتصاد العالمي، فان السلبيات الناتجة عن هذا الاندماج متشابهه في القطاع التقليدي (قطاع النسيج والملبوسات)، وهو عدم توفر مؤهلات علمية عموما، والتفاوت في الاجور بين الجنسين، وسيادة تقسيم العمل على اساس الجنس. وقد تميز الاردن بالميل الى استخدام النساء في المناطق المؤهلة الصناعية (QIZ) لما يوفرمن فرص عمل للمرأة الريفية والفقيرة التي تشكل مصدر قوة العمل الرخيصة للصناعات التحويلية متدنية المهارة، كما يميل اصحاب العمل الى تشغيل النساء غير المتزوجات وصغيرات السن. كذلك أظهرت الدراسة الى أن تفضيل الرجل في العمل يعود الى الاعتقاد بتدني القدرة الذهنية للمرأة والنظرة التقليدية الدونية التي لا زالت سائدة.

وفي دراسة (لمجلس الوطني لشؤون الأسرة،٢٠٠٩) " واقع حقوق المرأة الأردنية العاملة: دراسة ميدانية للمرأة الأردنية العاملة في المدن الصناعية "، فقد جاءت لتحدد بأسلوب علمي، اعتمادا على لغة الأرقام والاحصاء، ومن خلال استطلاع واقع النساء العاملات في المناطق الصناعية، ومن منطلق ان العمل حق رئيس من حقوق الانسان الأساسية التي نصت عليها المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية والتشريعات المحلية، الضعف الواضح في تطبيق هذه الحقوق مما يجعل الاستفادة منها أمرا نسبيا في أغلب الحالات.

تكون مجتمع الدراسة من النساء العاملات في المناطق الصناعية، وكانت العينة مكونة من ٣٠٠ عاملة في مواقع مختلفة، وقد كانت اداة الدراسة استبيانا تم توزيعه على هؤلاء النساء.

أما أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة، ان هناك ضعفا في المام العاملات بحقوقهن مما استتبع ضعفا في تطبيقها، ودرجة الاستفادة منها بشكل كامل. كما تبين أن بعض النساء العاملات ما زلن بعيدات عن العمل القيادي، وأن الغالبية منهن لم يقمن بالأنضمام الى التجمعات العمالية، كالنقابات مثلا ، وظهر من النتائج أن الغالبية من العاملات مشتركات

ببرامج التأمينات التي ينص عليها قانون الضمان الاجتماعي، وأظهرت الدراسة الحاجة الى برامج توعية خاصة بالحقوق العمالية بالاضافة الى التثقيف القانوني بهذه الحقوق للعاملات على نطاق واسع، وشكلت الأجور المتدنية للعاملات ابرز وأكثر القضايا المؤرقة للعاملات.

الدراسات الأجنبية:

وفي دراسة (Collins،٢٠٠٢)

"MAPPING A GLOBAL LABOR MARKET / Gender and Skill in the Globalizing Garment Industry" أي "**تخطيط سوق العمل العالمي /الجندر والمهارة في عولمة صناعة الأنسجة**"، حيث كان الهدف من هذه الدراسة فحص الطرق التي يستخدم بها مدراء المصانع خطابات الجندر في العولمة الصناعية لتبرير بحثهم عن العمال غير الخبراء العاملين في مناطق الأجور المتدنية، وقد تكون مجتمع الدراسة من شركة واحدة متعددة الجنسيات متخصصة بصناعة الملابس والأنسجة، وهي شركة Tultex "Corporation" والتي لديها مقر في جنوب ولاية فرجينيا، بدأت عملها عام (١٩٣٠)، حيث وظفت قرابة ٦٦٠٠ شخص عام ١٩٩٥ في ثمانية فروع للشركة في كل من جنوب فرجينيا وشمال كارولينا، وجمايكا و المكسيك. وخلال عملية البحث أجرت الباحثة مقابلات مفتوحة مع (٤) فروع من هذه الشركة، وعشرة من المكاتب المؤسسية Corporate" "Offices و ستة مدراء من الإدارة المتوسطة "Midlevel"، وتم استخدام بيانات من احصاءات السكان لعام ١٩٨٠. وقد تبين من الدراسة أن الأيدي العاملة في الدول الفقيرة أجرها عشر الأجر في فرجيبيا والولايات الأمريكية الأخرى، فالمرأة في الدول النامية خياراتها قليلة وأجرها متدن، وأن هذه الشركات متعددة الجنسيات ركزت كثيرا على تجنيس المهارة لفهم دور النساء في العمل الرخيص ولتبرير انتقال رأس المال للبحث عن اتفاقيات جديدة للعمال بدون خبرة في سوق العمل أو بدون تمثيل اتحادات. كما تبين من الدراسة أن العمل في مصانع الأنسجة لا زال يعتمد على الأيدي العاملة ولم تدخل اليه التكنولوجيا بعد، وهذا مبرر لبحثهم عن ايدي عاملة رخيصة في تلك المناطق، وقد عبر المدراء عن آرائهم بأنهم لا يرغبون بالرحيل ولن تجبرهم على ذلك ظروف العمل، ومن التبريرات الأخرى التي نتجت عن هذه الدراسة أن النساء في الولايات المتحدة اللواتي لديهن مهارة الخياطة قد دخلن سن الشيخوخة ولا يوجد فتيات صغيرات ليحلن محلهن في هذه المهارة، وقد يعود السبب أن الأجيال الجديدة لم تتعلم المهنة من الأمهات في المنازل، أو قد يعود السبب الى تقصير مناهج الاقتصاد المنزلي في

المدارس، أو أنه نتيجة دخول المرأة الأمريكية سوق العمل والحداثة فقدت المرأة الأمريكية مهارات العمل المنزلي.

وفي دراسة (Catherine W Ng and Partricia Fosh، ٢٠٠٤)

"The Effect of Carear ambition and satisfaction on Attitudes Towards Equal Opportunities and Family-Friendly policies for women: A case study in hongkong "

أي "تأثير الطموح الوظيفي والرضى على المواقف تجاه فرص المساواة والسياسات الصديقة للأسرة لصالح النساء : دراسة حالة في هونغ كونغ "، كان الهدف من هذه الدراسة الكشف عن اسباب الاختلافات في الاتجاهات نحو سياسة تكافؤ الفرص للمرأة بين الأقدم (senior) والاحدث (junior) من حيث الخبرة من جهة، وبين الذكور والاناث من جهة أخرى، وقد تعمقت هذه الدراسة في الشركات متعددة الجنسيات في هونغ كونغ، وهدفت الى دراسة مواصفات المدير المثالي والمناصب العليا من وجهة نظر كل من الذكور والاناث.

أما المنهج الذي تم تبنيه، فقد اعتمد على مستوى النساء من التعاطف تجاه عمل المرأة ومدى طموحها الوظيفي.

انحصرت عينة الدراسة في مؤسسة واحدة هي شركة طيران دولية في هونج كونج وهي شركة EAA، واستخدم الاستبيان كأداة للدراسة، حيث تم توزيع ١٨٧ استبيانا، وتم اجراء مقابلات معمقة وملاحظة بالمشاركة اثناء زيارات عديدة لمواقع الشركة، وقد نتج عن هذه الدراسة:

ان النساء في المستويات العليا اقل دعما بتكافؤ الفرص من النساء في المستويات الدنيا، وليس هناك علاقة مشابهه واضحة بين المستوى التنظيمي والمواقف تجاه تكافؤ الفرص بين الرجال، وبينت الدراسة ان النساء اللواتي يوفقن بين العمل والمنزل يقبلن بفرص ترقية اقل، وأن معدل الاكتئاب الذاتي للطموح المهني عند الرجال اعلى منه لدى النساء، وأن خصائص المدير المثالي ترتبط بالرجل وليس بالمرأة من وجهة نظر كل من الرجال والنساء، وان المرأة من حيث اتخاذ القرارات ليست حاسمة بالقدر الكافي.

وفي دراسة (Murry،2005)

"The Two Faces of Globalization: The Case of Woman in Asia"

أي "**وجهي العولمة**: "**حالة المرأة في آسيا**"، حيث كان الهدف من هذه الدراسة فحص ازدواجية العولمة، والتركيز على تجارب المرأة في آسيا مع العولمة، وهدفت ايضا الى حشد جميع الحجج الرئيسية الواردة في الأدبيات عن أثر العولمة على المرأة في آسيا، وعقدت مقارنة بين آراء المؤيدين للعولمة ونقادها.

اعتمدت الدراسة على عينة من النساء العاملات في ثمان دول من جنوب شرق آسيا وهي: سنغافورة، ماليزيا، الفلبين، تايلاند، سيرلانكا، بنغلادش، اندونيسيا، الهند، وكان من أهم النتائج:

على الرغم من أن زيادة النشاط الاقتصادي للنساء العاملات في عدد من الدول مثل بنغلادش من ٥% عام ١٩٧١ الى ٥٦% عام ٢٠٠٠، وزيادة النمو الاقتصادي لهذة الدول واغلاق الفجوة الجندرية، إلا أن نسبة وجود المرأة في مواقع التخطيط والادارة اقل من الرجال لوجود اسباب تعيقها للوصول مثل العمل المنزلي ووجود أطفال. ولا زالت عدم المساواة الجندرية موجودة، حيث ان نسبة النساء غير العاملات اعلى من الرجال غير العاملين، ما عدا في دولتين هما ماليزيا واندونيسيا، اذ تنخفض فيها نسبة النساء غير العاملات بالنسبة للرجال غير العاملين.

وأن العولمة زادت من نسبة التعليم لدى النساء في هذه الدول، ولكنها لا زالت قليلة بالمقارنة مع الدول الغربية، وان العولمة ليست متلازمة مع تعزيز المشاركة السياسية للمرأة في هذه الدول ، كما ساهمت في استغلال المرأة في الشركات متعددة الجنسيات، حيث انها تواجه مكانة متدنية وتقسيما جندريا في العمل، فمثلا أكثر هذه الدول عولمة هي سنغافورة (ثاني اكثر دولة من حيث العولمة في العالم)، ومع ذلك فان نسبة اجور النساء تمثل فقط ٦٠% من

اجور الرجال، وان المراة اكثر تأثراً بالانخفاض أو الهبوط الاقتصادي، مما يجعلها اكثر اتكالا على برامج دعم التأمين الاجتماعي.

و في دراسة(Meyer،٢٠٠٦)

"Trade Liberalization And Women's Integration into National Labor Market: A Cross-country Analysis "

أي "**تحرير التجارة ودمج النساء في سوق العمل الدولي: تحليل عبر الدول**"

حيث كان هدفها فحص أثر تحرير التجارة، والخطر المرتبط بالمشاركة في نظام التجارة العالمية، وهجرة النساء الى سوق العمل العالمي، تكون مجتمع الدراسة من جميع الدول، وأخذ بيانات عن الاناث في سوق العمل (كنسبة مئوية من سوق العمل الكلي) في الفترة من ١٩٧١ الى ١٩٩٥ واشتملت العينة على ١٢٠ دولة من الدول التي يزيد عدد سكانها على مليون وفقا لاحصائيات عام ١٩٨٠، واستخدمت الباحثة بيانات من ١٩٧٠ الى ١٩٩٥ لتتناول محددين عالميين حول مشاركة المرأة في سوق العمل هما: الانفتاح التجاري والتداخل بين دول العالم، وتم تحديد مؤشرات محلية لمشاركة المرأة في سوق العمل، بينما هناك مؤشرات من قطاعات مختلفة يدل أن النساء تم اندفاعهن الى سوق العمل العالمي كنتيجة الى السياسة الليبرالية الجديدة، اكثر النماذج الديناميكية التي تشير إلى أن الاصلاح الاقتصادي في ذات الاندفاع، يقود الى تفضيل الذكور عن الاناث في العمل، وقد بين التحليل أن أثر الانفتاح التجاري وخطر التجارة على مشاركة المرأة في سوق العمل يتحدد بواسطة الموقع في النظام العالمي والمنطقة، كما تبين هذه النتائج أن الجدل حول العلاقة بين العولمة واوضاع النساء مهمشة بالنسبة للنتائج المختلفة حول امتداد عولمة الاقتصاد على العلاقات الجندرية، وان اشتراك المرأة في سوق العمل كان نتيجة للاصلاح الليبرالي الجديد وللاستثمار الاجنبي وتشكيل الشركات العالمية.

و في دراسة (Kolarova،٢٠٠٦)

"Gender and Globalization: Labour changes in the Global economy"

أي "**الجندر والعولمة:تغيرات العمالة في الاقتصاد العالمي**"، هدفت هذه الدراسة الى التركيز على المظاهر الجندرية للعولمة واعادة الهيكلة العالمية، وانتقدت التحيز الذكوري من

النظريات السائدة للعولمة، وهدفت الى اضافة بعد عالمي الى دراسات الجندر في التشيك، وهذا يبدو في الطريقة التي تتم بها العولمة ونوع الجنس على اساس ايدلوجيا الجندر، وكيف تؤثر اعادة الهيكلة العالمية على تغيير نظام الجندر.

كما هدفت هذه الدراسة الى الاجابة عن عدة اسئلة: ما التغيرات التي اثرت على العمالة عالميا مرتبطة بالجندر؟ وما هو أثر عمليات العولمة في نظام الجندر والعلاقات والادوار؟ و كيف تأثر كل من الرجل والمرأة بالعولمة؟

اعتمدت الباحثة على تحليل بعض نظريات عولمة الاقتصاد، والجندر، كمنهج للدراسة، وفحصت التغيرات التي حدثت في المؤسسات الاقتصادية من خلال عولمة العمالة.

وجدت الباحثة أن اقتصاد العولمة، يعتمد على قوى عاملة رخيصة من النساء في المصانع متعددة الجنسيات، في عالم الجنوب حيث ظروف العمل القاسية، والاجر المتدني، وعدم توفر اي شكل من اشكال التأمين للعاملات، وان الهجرة ارتبطت بالنساء حسب مقياس العولمة، فالنساء المهاجرات من الدول النامية يذهبن الى الدول الاخرى مثل الولايات المتحدة وغرب اوروبا لتأدية العمل في خدمة المنازل وكل هذه العمليات حدثت في سياق الليبرالية الجديدة، وسياستها، وتغيير الأدوار في المناطق الوسطى، واعادة الهيكلة العالمية تحتاج الى فحص من منظور جندري.

وفي دراسة(MEYER،٢٠٠٧)

"International Trade Liberalization and Gender Wage Inequality: A Cross-National Analysis 1975–1998"

أي :"**تحرير التجارة العالمي والتمييز الجندري في الأجور:تحليل عبر الدول ١٩٧٥-١٩٩٨**"، كان الهدف منها فحص أثر العولمة الأقتصادية على عدم المساواة الجندرية في الأجور، وناقشت هذه الدراسة نظرية اعادة الهيكلة الاقتصادية العالمية وأثرها على نوعية عمل النساء، وكشفت هذه الدراسة العلاقة المتبادلة بين التجارة والجندر، بالتركيز على صفة العلاقات الجندرية في سوق العمل العالمي أو عدم المساواة الجندرية في الأجور.

تضمن مجتمع الدراسة جميع الدول التي تتوفر فيها بيانات عن مشاركة النساء في كسب الدخل في الفترة ما بين عامي (١٩٧٥ – ١٩٩٨)، وشملت عينة الدراسة (٥٥) دولة من التي

يزيد سكانها على المليون نسمة، حيث اعتمدت على بيانات تحليل من برنامج الأمم المتحدة الانمائي (UNDP) للأعوام ١٩٩٥ ،١٩٩٦،١٩٩٧، ١٩٩٩، ٢٠٠٠ ، وبيانات اخرى من مؤشرات تنمية البنك الدولي العالمية للأعوام ١٩٩٨،١٩٩٩، وتقرير الاستثمار الدولي ١٩٩٧، كما تم تصميم اختبارات لأثر المتغيرات المستقلة (وهي اجراءات اقتصادية عالمية لفحص أثر نظام التجارة العالمية على نسبة الدفع حسب الجندر) على مستوى مشاركة المرأة في كسب الدخل ، وتم تحليل المتغيرات التابعة ايضا (وهي نسبة مشاركة المرأة في كسب الدخل ونسبة اجور الاناث مقارنة بأجور الذكور).

تبين من الدراسة أن معدل مشاركة المرأة في كسب الدخل ارتفع من ٢٥,٣٧% عام ١٩٩٥ الى ٣١,٤% عام ١٩٩٨، وأن مشاركة المرأة في كسب الدخل كان الأعلى لعام ١٩٩٨ في دول (OECD) وهي غرب أوروبا، الولايات المتحدة ، واستراليا بنسبة ٣٥,٥٤% ثم تبعته دول الصحراء الأفريقية بنسبة ٣٤,٧٠ % ، و دول آسيا المحيط الهادي بنسبة ٢٨,٥٣%، و دول الشرق الأوسط بنسبة ٢٣,٠٨% ، وبينت الدراسة أن وجود نسبة عالية من الأطفال تقلل مشاركة المرأة في كسب الدخل وخاصة الأطفال بعمر (٠-٩) سنوات.

ووجدت الباحثة انه بينما كان متوقعا أن تكون الدول التي لديها حضور بيئات قانونية مؤيدة للنساء Pro-Female Legal environments مثل (CEDAW) والتي تسيطر عليها معتقدات الجندر في مجتمعاتها (كمتغيرات تابعة)، كان متوقعا أن تكون أكثر عدلا في مساواة الأجور حسب الجندر، الا أن هذه العلاقات لم تؤكد في هذه الدراسة، حيث بينت الباحثة أن هناك دولا وقعت على سيداو، ورغم ذلك لا زالت مشاركة المرأة متدنية في كسب الدخل فيها، بينما الولايات المتحدة لم توقع على هذه الاتفاقية ومع ذلك فان مشاركة المرأة في كسب الدخل لديها اعلى من الدول الموقعة. كما وجدت الباحثة أن أثر زيادة الانفتاح الاقتصادي على عدم المساواة الجندرية في الاجور يشكل نسبا مختلفة حسب الموقع بالنسبة للنظام العالمي وحسب المنطقة.

وفي دراسة أخرى قامت بها (CIVIDEP-INDIA ،٢٠٠٧)

"Research on Impact of Free Trade Agreements ON Women Workers in FTZ and Some Organising Attempts"

أي "**بحث في أثر اتفاقية التجارة الحرة على المرأة العاملة في مناطق التجارة الحرة وبعض المحاولات المنظمة**"، هدفت هذه الدراسة الى فحص مدى أثر اتفاقيات التجارة الحرة على المرأة وخاصة في الهند، وبشكل خاص في قطاع الملابس في المناطق الصناعية المؤهلة، أو الساحات المخصصة للملابس، وقد اتبعت الباحثة أسلوب المقابلات والمناقشة مع مجموعات هامة ، مثل النساء العاملات في صناعة الملابس في أربعة مناطق صناعية في Bangalore مع مساعدة استبيان وأسئلة للدلالة، وتم ايضا عمل مناقشات مع اعضاء من المنظمات غير الحكومية و اتحادات وادارات مصانع، حيث تناولت القضية من اتجاهات مختلفة أو أبعاد مختلفة ، واستخدم لهذا الغرض عينة عشوائية البيانات بالاضافة إلى الرجوع الى كتب أخرى ودراسات مشابهه و مصادر الانترنت.

تبين من هذه الدراسة أن واحدة من أهم سمات العولمة أن هناك نزاعا بين الايديولوجية الليبرالية التي تسوق العولمة الاقتصادية وسياسات حقوق العمال في المجتمعات البطريركية في آسيا، والذي عادة يضع المرأة في شروط عمل فقيرة وساعات طويلة وأجر متدن حتى وان كان لديهن خبرة، ولا زال نمط توظيفهن لا يتحسن ووظائفهن بدون مهارة وغير آمنة، وقد تم تأنيث العمل بقطاع الملابس في هذا الاقليم حيث تم استغلال المرأة خاصة في الأسر ذوات الدخل المتدني والمستوى التعليمي المتدني. كما لوحظ أن هجرة الريفيات للبحث عن عمل في مدينة Bangalore في عمل النسيج، وأن التمييز الجندري في الأجور واضح جدا، حيث يزداد أجر الرجال على أجر النساء حتى ولو عملت ساعات أطول وأعمالا أصعب من الرجال. ولوحظ ايضا ان العمال لم يوقعوا اية عقود وأن الذين وقعوا ليس لديهم أية فكرة عن العقود وأنها لاتحتوي على اية قوانين أو أنظمة أو اجور، كما انه من الصعب للعمال الاستفادة من الاجازات والعطل المسموحة لهم وقد يطلب منهم العمل حتى في العطلة القانونية

وان النساء يحصلن على اجازة الأمومة ليس من صاحب العمل وانما من تأمين العمال الرسمي، وأن بعض النساء يتركن أطفالهن في المنزل بسبب عدم وجود حضانة في المصنع، فقط ٨,٣٣% من العاملات لديهن حضانه في مصانعهن ولا يوجد أي شكل من أشكال الترقية الوظيفية للعاملات، ولا يوجد اتحادات للعمال ولا تعويض اذا تركت العاملة عملها، فقط ٢٥% من العاملات يعرفن ما هو الاتحاد ومنهن فقط نسبة ٨,٣٣% اعضاء وقادة في الاتحاد.

مناقشة الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة تبين أن غالبية هذه الدراسات بحثت في أثر العولمة على المرأة من خلال دخولها الى سوق العمل في المصانع التي تمت اعادة نشرها في معظم دول الجنوب، والتي تعود للشركات الكبرى والشركات متعددة الجنسيات، وغالبيتها تعمل في قطاعي الأحذية والملابس والصناعات النسيجية بشكل عام، ومنها مصانع اقيمت في منطقة الشرق الأوسط في المدن الصناعية المؤهلة.

من جهه اخرى، بينت بعض الدراسات الآثار الايجابية والسلبية للعولمة على المرأة ، أما الآثار الايجابية حسب دراسة (Murry, 2005)، فقد تضمنت تقديم فرص عمل كثيرة بما يتبعها من امتيازات اجتماعية واقتصادية وثقافية، و فيما يتعلق بالآثار السلبيةكما بينته دراسات (وزارة العمل، ٢٠٠٢)، (الاسكوا، ٢٠٠٣)، (INDIA, 2007) التي تمثلت في العمل تحت ظروف صعبة مثل ما أطلق عليه "أماكن العمل الشاق" حيث الاجور المتدنية، وساعات العمل الطويلة، والعمل الاضافي من دون أجر، والحرمان من الترقية الوظيفية وانعدام التدريب اللازم للتطور الوظيفي. و في دراسات اخرى، كدراسة (المجلس الوطني لشؤون الأسرة، ٢٠٠٩) فقد بينت ضعف المام العاملات بحقوقهن العمالية، وضعف وعيهن النقابي المتدني من خلال عدم مشاركتهن بالعمل النقابي، كما بينت سيادة نظام التقسيم الجندري في العمل ومظاهره الواضحة بتأنيث صناعة النسيج، وحصر عمل النساء في اعمال روتينية لا تتطلب مهارة، وتوظيف الرجال في الأدوار القيادية والمهمة، بحجة تلاؤم هذه المهام مع صفاتهم الذكورية، وأن العولمة الاقتصادية أدت الى زيادة العبء المزدوج على المرأة لقيامها بدورين معا (العمل المنزلي والوظيفي).

كذلك، ركزت الدراسات السابقة مثل (Meyer, 2007)،(India, 2007) على أثر اعادة الهيكلة الاقتصادية والاتفاقيات التجارية على عمل المرأة، وخاصة في مصانع الأنسجة حيث اتضح من بعض الدراسات إلى أن الاستراتيجات الجديدة فتحت فرص عمل أكثر للنساء، لكنها زادت الفجوة الجندرية ولم تركز على أهمية معرفة العامل لحقوقه من خلال عقود عمل أو قوانين يتم الاطلاع عليها أو ما شابه، وايضا ركزت بعض الدراسات، كدراسة (Collins, 2002) على تبرير المدراء لنقل رؤوس الأموال الى دول فقيرة بادعائهم أنالنساء في الدول المتقدمة فقدن المهارة في الخياطة بسبب ابتعادها عن الأدوار المنزلية ودخولها سوق العمل.

وبالرغم من أن الدراسات السابقة قد قدمت نتائج مهمة حول أثر العولمة والعمل في الشركات المتعددة الجنسيات على المرأة، الا اننا نتوقع لبحثنا هذا تقديم اضافة الى الدراسات السابقة، والتركيز، ليس فقط، على ظروف أحوال النساء العاملات في المناطق الصناعية المؤهلة، وانما ايضا، على البحث في دوافع العمل والآثار المترتبة على النساء، وهل أدى عمل المرأة في تلك المناطق الى حدوث تغيير على مكانتها ودورها داخل الأسرة وفي المجتمع، وهل كان هذا التأثير ايجابي ورفع من قيمتها،كما ستقوم هذه الدراسة بمعرفة مدى تحقيق المرأة تمكينها الاقتصادي، وهل حقق هذا التمكين استقلالا ماديا، وأثر ايجابا على قدراتها الشخصية أم لا ، بالاضافة الى التعرف على مظاهر التمييز بين العمال الذكور والعاملات ان وجد.

الفصل الثالث

العولمة والمشاركة الاقتصادية للمرأة

تمهيد:

ان البحث في أوضاع النساء العاملات في مصانع المناطق الصناعية المؤهلة التي تزايدت في الأردن نتيجة دخول الأردن في نطاق العولمة الاقتصادية من خلال مجموعة من الإجراءات، لا يتم دون التطرق إلى العولمة كمفهوم وأبعاد وآثار بشكل عام من ناحية ، والتطرق من ناحية أخرى إلى التركيب الاقتصادي- الاجتماعي للمجتمع الاردني وكيفية تأثره بالعولمة الاقتصادية، ومن ثم انعكاس ذلك على الأوضاع الاقتصادية للنساء في الأردن .

٣-١ العولمة:

لمصطلح العولمة تعريفات عدة، أهمها هيمنة نمط أو نموذج أو سلوك معين لقوة كبرى، كما تعني رسملة العالم، أي بمعنى تعميم نمط الاقتصاد الرأسمالي وما يتبعه ذلك من منظومات اجتماعية وثقافية وسياسية ، وهو بذلك مفهوم اقتصادي وسياسي وثقافي وعسكري، يعبر عن نمو العلاقات الرأسمالية ببعديها الاقتصادي والثقافي.

وتختلف العولمة (Globalization) عن العالمية (Universal)، فالأخيرة تعني خلق مفاهيم ومواقف متعارف عليها عالميا، تسهل التواصل والتعارف والتحاور العالمي، ومثال ذلك الموقف العالمي من قضايا كالابادة والتطهير العرقي والتعذيب وجرائم ضد الانسانية وغيرها (التل، ٢٠٠٦)

ويرى آخرون أن العولمة تعني ببساطة، الانتقال بالاقتصاد والسياسة والانسان والمجتمع والثقافة والعلم والاعلام والاتصال من الخاص الى العام، ومن الداخل الى الخارج، ومن المحلي الى العالمي (أبو أصبع، ٢٠٠٦).

وتختلف الدراسات حول آثار العولمة على المجتمع والمرأة، فمنها بين أن العولمة تسبب مخاطراقتصادية ، ولا تقتصر على الدول النامية أو الفقيرة بل تشمل ايضا الدول الغنية، اذ انها تكرس الفروق الاجتماعية والاقتصادية الكبيرة بين مواطنيها، و تؤدي الى خسارة وظائف

تصنيعية، نتيجة نقل مراكز الانتاج الى الدول التي تقدم ايدي عاملة متدنية الأجور. وبشكل عام تهدد العولمة كنظام اقتصادي عالمي، دور الدولة وتؤدي الى ضعف سيادتها والى ضعف الحكومات، كما تؤدي الى غياب السلطات المنظمة القادرة على معالجة مشكلات قوى السوق العالمي.

من جهه اخرى، يرى البعض في ظاهرة العولمة مزايا ايجابية منهــا تقــديم فــرص جديــدة كالتعاون لمواجهة المشكلات وزيادة الوعي، وقيــام رقابــة عالميــة علــى أداء الحكومــات والشركات الكبرى، وحماية البيئة والحقوق الأساسية وتحقيق العدالة والمساواة (التل، ٢٠٠٦).

ومن أهم الأدوات أو الأساليب المستخدمة في العولمة الاقتصادية هي الاستثمار الأجنبي المباشر، حيث يؤدي دورا رئيسيا من قبل شركات متعددة الجنسيات في ربط الاقتصاديات الوطنية بعضها ببعض، منشئا بذلك جهازا انتاجيا عالميا متكاملا، يؤلف صلب الاقتصاد الكوني المعولم. وتهدف الشركات المتعددة الجنسيات في مجال نشاطها هذا، الى زيادة قدرتها التنافسية وامكاناتها الربحية، في حين تعمل الاقطار المشاركة على تقوية قاعدة الموارد لديها، وقدرتها الانتاجية، وتوسيع أسواق منتجاتها، واعادة هيكلة اقتصاداتها، وتحسين ادائها، مما يؤلف ربطا بين القدرة التنافسية للشركات المذكورة من جهة والأداء الاقتصادي للاقطار المشاركة من جهه اخرى. وعادة ما ينفذ هذا الشكل من اشكال الاستثمار اما عن طريق نقل رأس المال من دولة مصدرة الى دولة أخرى هي الدولة المضيفة، أو من خلال سيطرة المستثمر الأجنبي على سياسات الادارة وقراراتها ويتضمن ذلك درجة ما من صنع القرار التحكمي من قبل المستثمر.

وتستهدف هذه الشركات عند قيامها باستثمار أجنبي مباشر اشباع حاجاتها من خلال الوصول إلى أسواق أوسع، ورفع كفاءتها الانتاجية بشك أكبر، والحصول على المواد الخام والمعلومات والتقنية، بالاضافة إلى حاجتها الى تقليل المخاطر من خلال تنويع الاستثمار وتوزيعه قطاعيا وجغرافيا. (علي،٢٠٠٣).

٣-٢ العولمة والمرأة:

بربط ظاهرة العولمة بقضية النساء، فإنه لا يمكن، ومهما اختلفت تحليلات قضية النساء وتعريفاتها بما فيها مسألة العنف ضدهن، تجاهل الأساس الاقتصادي لهذه القضية وذلك منذ سقوط الدولة الأموية وحتى الآن. وبالتالي سنجد أن علاقة قوية ستنشأ ما بين تأكد ظاهرة

العولمة كنظام اقتصادي عابر للقارات، وما بين تزايد تعقيدات قضية النساء، كقضية عابرة للثقافات. فاحديث عن قهر النساء واحد في كل الثقافات، وان اختلفت أشكال هذا القهر بين ثقافة وأخرى. ومن ابرز آثار القهرعلى النساء، هو الفقر والتبعية الاقتصادية الفكرية التي تصب لصالح منظومة الفكر الذكوري السائد، إذ أن من ابرز النتائج السلبية للعولمة في الجانب الاقتصادي تصب على الاستفادة من قوة النساء كقوة مستهلكة من جهة، وكأيد عاملة رخيصة وطيعة من جهه أخرى، وذلك ما يتضح من نقل المصانع ومراكز الانتاج الى اسواق الدول الفقيرة حيث اليد العاملة الرخيصة والعمل في ظروف صعبة (التل،٢٠٠٦)، فالنساء وخاصة الفقيرات في دول الجنوب يدخلن لسوق العمل من أجل البقاء، فقد كان هناك ارتفاع هام في وظائف النساء في الخمسين سنة الماضية من (٤٦ %) عام ١٩٥٠ الى (٨١%) عام ٢٠٠٠ في العالم (rai,2002) .

فالشركات متعددة الجنسيات تميل الى تشغيل النساء، لأن اداراتها تعتقد أن النساء أكثر ملائمة لهذه الوظائف لصفاتهن الخاصة، كامتلاكهن للحساسية المناسبة للعمل وبخاصة انهن من خلفية قروية ومعظمهن صغيرات السن ومستعدات لقبول اجور متدنية وصبورات بما يكفي لتحمل العمل الرتيب (Beneria,2003) and (Renzetti and Curra, 2003)

وترى بعض الشركات في عدم مشاركة النساء في الفعاليات النقابية والاتحادات العمالية سببا اضافيا لتشغيلهن، لذلك أصبحت الصناعة العالمية تعتمد على عمل النساء في القطاعين الرسمي وغير الرسمي (pyle and word ,2003) .

وتعتقد الشركات متعددة الجنسيات أن المرأة في الدول الفقيرة ليس لديها خيارات كثيرة لكسب المال ، وخاصة العازبات وصغيرات السن، فهن أكثر انضباطا وطاعة من النساء كبيرات السن، وأن وقتهن أكثر مرونة من المتزوجات واللواتي لديهن أطفال، بالاضافة الى أن أصحاب العمل يمكن أن يدفعوا لهن فقط (٥٨%) من أجرة الرجال، وهؤلاء النساء يعملن ساعات أكثر من النساء العاملات بنفس العمل في العالم الشمالي ويتقاضين فقط نحو (١٠-١٢%) من أجورهن، أي أن هذا النمط من الوظائف ذات الأجور الرخيصة التي تصل احيانا الى ما دون الحد الأدنى للأجور، يعني العيش دون الحد الأدنى للمتطلبات المعيشية (momsen , 2004).

أضف إلى ذلك، الى أن ظروف العمل بالمصانع غير صحية عادة، اذ انها خطرة وبدون تهوية، ولا تحتوي على مرافق صحية ملائمة، فضلا عن مواجهة مخاطر العمل بما فيها الحريق وضغط العمل الاضافي والتحرش الجنسي والعقاب البدني وعمالة الأطفال (Featherstone and USAS , 2002)، وذلك كله يشبه ما كان سائدا في القرن التاسع عشر، والذي عرف بأماكن العمل الشاق (sweatshop) الذي يتسم بساعات عمل طويلة ويتم دفع الأجر على القطعة وعلى حالة العمال الفقراء جدا.

وبالرغم من أن العولمة أفادت المرأة كثيرا وفتحت لها فرص عمل، وحققت استقلالا اقتصاديا بحصولها على دخل خاص بها، الا أن معظم العلماء عادة يلاحظون كيفية معادلة هذه الفوائد بالأضرار العديدة، فالمرأة تكسب وظيفة، لكن تأنيث قوة العمل مرتبط مع التدهور في حالة العمل نتيجة المشكلات التي تواجهها، عندما تحاول الجمع بين مهنتها والاعتناء بالعائلة

(Chinkin ,2000) ,(Ramamurthy,2001) ,(Rai,2002), (Bener'a,2003). حيث لا خيارات خارج وظائف المصنع، كما أنه ليس هناك فرصا أخرى عديدة للمرأة، فالخيار الآخر هو الدعارة أو الهجرة للدول الغنية (Pyle and Ward 2003).

و يمكن الاستنتاج مما سبق كله، الى أن تأثيرات العولمة وبخاصة الاقتصادية عمقت من تقسيم العمل بين الجنسين اذ يتضح من كون (الجندر) مفهوما يتعلق بعملية التنشئة الاجتماعية التي تتضمن تطوير هويات الأفراد، وتعليمها الأدوار المرتبطة بكل جنس على حدة، بحيث تصبح السلوكيات والاتجاهات والمحفزات مناسبة، لا بل ضرورية لدور الشخص ولأدوار الآخرين كجزء من مستحقات التنشئة الاجتماعية (Davidson, 1981) , (Fayed,1995).

لذلك نلاحظ أن توسع نطاق مشاركة المرأة في العمل المأجور ارتبط بوظائف اعتبرت كامتداد لوظائفها المنزلية، فهذا الاتجاه يفسر وضع المرأة في سوق العمل على أساس الجندر (Harris and morries mann , 1988).

ومع اعادة نقل المصانع الى المناطق التي تكثر فيها اليد العاملة النسائية الرخيصة وغير المدربة، فقد عملت المرأة في أعمال اعتبرها المجتمع أعمالا خاصة بالنساء أكثر منها للرجال، كأعمال التشطيب والانتاج على الماكنة في القطاعات النسيجية والقطنية، واعتبرت هذه الاعمال اعمالا دونية كونها نمطية ومتدنية الأجور لا تحتاج الى مهارة وتخصص مقارنة بأعمال الانتاج على الماكنات (ياسين ، ٢٠٠٠) .

وقد تبين أن معظم الأعمال التي تركزت فيها النساء هي أعمال يدوية، تحتاج الى كثافة في اليد العاملة. أما المناصب الادارية والاشرافية وفي معظم المصانع فهي من نصيب الرجال في أغلب الأحيان. و قد ساد هذا الاتجاه أكثر في دول العالم الثالث حيث هناك فصل بالوظائف (occupational segregrations)، تم من خلاله تعريف بعض الوظائف ان كانت مناسبة للنساء على اساس الأدوار التي أعدت لها في المنزل، لذلك فهي تختار وتفضل الاعمال التي تراها امتدادا لدورها المنزلي (Jeline, 1982)، لنخلص الى أن العولمة الاقتصادية أدت الى تأنيث العمل في صناعة النسيج والألبسة حيث شهد هذا القطاع نموا ملحوظا في تشغيل النساء في المنطقه العربية (تونس والمغرب والأردن)، وكما هو الحال في مناطق اخرى من العالم (المكسيك وكوريا الجنوبية وماليزيا وبنغلادش) نتيجة توفر النساء كقوة عمل رخيصة، مما أدى الى اكتسابه (كقطاع) ميزة تنافسية عالمية (Moghadem,1996) ، ونتيجة انخفاض كلفة الانتاج المترتب عن تقسيم العمل الجندري وبخاصة في الصناعات المعدة للتصدير (Bhttachary, 1999).

ولتقسيم العمل الجندري وتدني الأجور واستغلال النساء من خلال استدراجهن للعمل ضمن ظروف صعبة وبأشكال الاستغلال المختلفة، فإن للعولمة الاقتصادية تأثيرات مباشرة على النساء. ومن نتائج العولمة على النساء ايضا و بخلصة ما بالجانب الثقافي القيمي، نجد المزيد من التركيز على الجسد الأنثوي والاعتماد عليه لتسويق قوة عمل النساء بمختلف اشكالها. بدءً من المهن التي تبدو في ظاهرها عادية كالمهن المشجعة للسياحة (نادلات، مضيفات في المقاهي والفنادق) والنوادي الليلية، الى المهن التي تشغل النساء والمتصلة مباشرة بتجارة الجنس، كبيع الخدمات الجنسية (البغاء) وانتاج مواد البرونوغرافيا الآخذه بالتزايد والانتشار (التل، ٢٠٠٦)

٣-٣ العولمة الاقتصادية والأردن:

يعتبر العالم العربي من أقل مناطق العالم اندماجا مع العولمة، رغم امتلاكه طاقة كامنة هائلة من الموارد البشرية التي لم تستغل كما ينبغي، بسبب غياب أنظمة الحكم الجيدة وعدم كفاءة مؤسسات التعليم وانتهاك سيادة القانون. وقد أصبح جليا أن البلدان التي توفر الخدمات والمستلزمات الأساسية للنمو الاقتصادي ستحقق طفرات هائلة في النمو على حساب الآخرين

الذين لا يفعلون ذلك والذين سيبقون خلف الركب (وزارة العمل، ومنظمة العمل الدولية، ٢٠٠٢).

وقد ساعدت العولمة بالاضافة الى سياسات الخصخصة وتحرير الأسعار أو ما يطلق عليه لبرلة الأسواق التي انتهجتها كثير من دول العالم، الى انتقال المستثمرين من خلال مشاريعهم عبر اقطار العالم، مما أدى الى تدفق الاستثمار المباشر العالمي الى مختلف الأقطار. ولقد بلغ ذروته في عام ٢٠٠٠ حيث بلغ نحو ١,٤ تريليون دولار امريكي، وقد تراجعت هذه التدفقات الى النصف خلال عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢ وذلك تبعا لهبوط الاقتصاد العالمي، الذي بدأ في عام ٢٠٠١، إلا أنه في عام ٢٠٠٤ عاودت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر نشاطها.

أما بالنسبة لحصة الدول النامية من هذه التدفقات فقد زادت مع بدايات ومنتصف عقد التسعينات، حيث تراجعت مع حدوث الأزمة الاقتصادية في دول النمور الآسيوية في عام ١٩٩٧. وبدءً من عام ٢٠٠٠، عاودت حصة الدول النامية من تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر بالارتفاع (شتيوي، ٢٠٠٨).

وفيما يخص الأردن، فقد كان للاتفاقيات الدولية التي وقعها خلال العقدين الأخيرين وخاصة مع عنايته بتوفير بنية تحتية دور في جعلها مكانا جاذبا للاستثمارات الأجنبية، وتطورا للاستثمار الأجنبي خاصة خلال الفترة(١٩٩٩-٢٠٠٧)، والتي سيتم التطرق اليها من خلال اتفاقية المناطق الصناعية المؤهلة على النحو الآتي:

٣-٣-١ المناطق الصناعية المؤهلة في الأردن

تم انشاء المناطق الصناعية المؤهلة من أجل النهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية في الأردن ومواكبة تطورات العصر .

تتكون المناطق المؤهلة الصناعية من ثلاث مناطق عامة هي مدينة الحسن الصناعية في اربد، ومدينة الحسين بن عبداللة الثاني الصناعية في الكرك، ومدينة معان الصناعية. أما المناطق الخاصة فهي :تجمع الضليل الصناعي، التجمعات الصناعية سحاب، تجمع سايبرسيتي بالقرب من اربد ، تجمع القسطل الصناعي ، الزي للألبسة الجاهزة في الرصيفة ، مدينة المشتى الصناعية المؤهلة في القنيطرة، مشروع بوابة الأردن جنوب جسر الشيخ حسين، تجمع الحلابات الصناعي في قصر الحلابات وشركة الموارد للتنمية والاستثمار في

الموقر. ووفيما يلي استعراض لأهم المدن الصناعية المؤهلة في الأردن كما هي موضحة في الجدول رقم (٣:١) :

١. مدينة التجمعات الصناعية/سحاب: قد أصبح عدد الشركات فيها حتى عام ٢٠٠٩ نحو (٣٠) شركة، أما عدد المستخدمين في هذه المصانع فقد بلغ (٦١٠٩) عاملا وعاملة منهم ١٢٣٨ أردنيون بنسبة (٢٠،٣%) حيث يبلغ عدد الذكور منهم ٤٧٥ عاملا بنسبة (٣٨،٤%)، بينما يبلغ عدد الاناث ٧٦٣ عاملة بنسبة (٦١،٦%)، أما عدد الوافدين من الجنسيات الأخرى فيبلغ ٤٨٧١ عاملا وعاملة بنسبة ٧٩،٧% منهم ٣١٧٢ من الذكور بنسبة (٦٥،١%) و١٦٩٩ من الاناث بنسبة (٣٤،٩%) (وزارة العمل/قسم المعلومات، ٢٠٠٩).

جدول ٣:١ :توزع العاملين في المناطق الصناعية المؤهلة QIZ حسب المنطقة والجنس(٢٠٠٩)

المنطقة	عدد الشركات	عاملون اردنيون			عاملون غير ارنيين			المجموع
		ذكور	اناث	المجموع	ذكور	اناث	المجموع	
سحاب	٣٠	٤٧٥	٧٦٣	١٢٣٨	٣١٧٢	١٦٩٩	٤٨٧١	٦١٠٩
الحسن الصناعية	٣٣	١١٩٣	٢٥٠١	٣٦٩٤	٣٨٤٥	٥٣١٤	٩١٥٩	١٢٨٥٣
الكرك	٢	٤١٧	٥٦٨	٩٨٥	٩٩	١٢٨٣	١٣٨٢	٢٣٦٧
الضليل	١٣	٣٤٣	١٠٧٠	١٤١٣	٤٦٩٣	٤٥٥٧	٩٢٥٠	١٠٦٦٣
الجيزه	١	٩	٣٩	٤٨	٢	٠	٢	٥٠
الرصيفة	٢	٣٧٤	٣٨٦	٧٦٠	١١٢	١٦٨	٢٨٠	١٠٤٠
المجموع	٨١	٢٨١١	٥٣٢٧	٨١٣٨	١١٩٢٣	١٣٠٢١	٢٣٩٤٤	٣٣٠٨٢

تقرير وزارة العمل/قسم المعلومات، ٢٠٠٩

٢. مدينة الحسن الصناعية في محافظة أربد . وهي منطقة صناعية مؤهلة انشئت في منتصف عام ١٩٩١ (المرحلة الأولى)، و تصل مساحتها إلى ٤٢٧٠٠٠ متر مربع، وتضم ٧٢ مشروعا، ومعظم المشروعات المقامة عليها هي صناعات نسيجية. ونظرا للطلب المتزايد على مشروعات جديدة، فقد تم البدء بتنفيذ المرحلة الثانية، والتي تضم ٢٥ مشروعا، ثم اضطرت مؤسسة المدن الصناعية الى تخصيص مساحة ٢٣٤٠٠٠ متر مربع للمرحلة الثالثة

وهي مجاورة للمرحلتين الأولى والثانية. وحتى عام ٢٠٠٩ أصبحت تتكون من (٣٣) شركة وبلغ عدد المستخدمين فيها (١٢٨٥٣) عاملا وعاملة منهم ٣٦٩٤ أردنيون بنسبة (٢٨،٨%)، منهم ١١٩٣ من الذكور بنسبة (٣٠،٨%) و٢٥٠١ من الاناث بنسبة (٦٩،٢%) (وزارة العمل/ قسم المعلومات ،٢٠٠٩).

وتعتبر المنطقة الصناعية المؤهلة في اربد اول منطقة صناعية مؤهلة في العالم تحددها الولايات المتحدة الأمريكية وتمنحها حق دخول منتجاتها المصنعة المعفاة من الرسوم وفق أحكام الاتفاق الموقع بهذا الخصوص مع كل من الأردن واسرائيل الى الولايات المتحدة (وزارة الصناعة والتجارة، ٢٠٠٨) .

٣. مدينة الحسين بن عبدالله الثاني: تقع على الطريق السريع بين مركز محافظة الكرك وطريق عمان- العقبة وتبعد عن مركز محافظة الكرك نحو ١٤ كم وعن طريق عمان- العقبة بنحو ٢٥كم. انشئت هذه المدينة الصناعية عام ٢٠٠٠ في محافظة الكرك على مساحة ١٠٠٠٠ متر مربع. وقد بلغ عدد العاملين فيها حتى نهاية عام ٢٠٠٩ نحو (٢٣٦٧) عاملا وعاملة، منهم ٩٨٥ اردنيون بنسبة (٤١،٦%) من إجمالي الأيدي العاملة تشمل ٥٦٨ من الاناث بنسبة (٥٧،٧%) و٤١٧ من الذكور بنسبة (٤٢،٣%). أما الوافدون، فعددهم ١٣٨٢ بنسبة (٥٨،٤%) من إجمالي الأيدي العاملة، منهم ١٢٨٣من الاناث بنسبة (٩٢،٨%) و٩٩ من الذكور بنسبة (٧،٢%) (وزارة العمل/ قسم المعلومات ،٢٠٠٩) .

ومن الملاحظ أن معظم تمويل هذه الاستثمارات حتى عام ٢٠٠٠ (٩٤%)، ونحو ٦% جاء من القطاع الخاص الأردني. ويأتي هذا الواقع ليتناسب مع الأهداف الحقيقية من انشاء مثل هذه الصناعات من حيث اجتذاب رؤوس الأموال الأجنبية وتشغيل العمالة المحلية وتحسين الانتاج وبالتالي زيادة حجم الصادرات الأردنية . ويذكر ايضا أن معظم الصادرات من هذه الصناعات هي ملابس بشتى انواعها (وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية ،٢٠٠٢) .

٢-٣-٣ ايجابيات وسلبيات المناطق الصناعية المؤهلة

بشكل عام، يمكن القول أن لوجود المناطق الصناعية المؤهلة ايجابيات وسلبيات، فمن الايجابيات الملحوظة التي حققها الأردن:

- أنه تمكن من خلالها نقل التكنولوجيا الحديثة الى الأردن في العديد من مجالات الصناعة.

- أن هذه المناطق أدت إلى خلق فرص عمل كثيرة في مناطق مختلفة من الأردن استفادت منها المرأة بشكل خاص.

- أن هذه المناطق جعلت الأردن مركزا متخصصا في العمالة المدربة في كثير من الصناعات، وخصوصا في مجال صناعة الألبسة والمحيكات.

وبالرغم من هذه الفوائد الناتجة عن اقامة مثل تلك المناطق المؤهلة الصناعية داخل الأردن وتوفير فرص عمل خاصة للمرأة الأردنية، الا أن هذه الفوائد لم تنعكس بشكل مباشر على اوضاع النساء ولم تحقق ما كان متوقعا في مجال التنمية، وذلك لعدة أسباب منها:

- لم تحقق المناطق الصناعية المؤهلة تطورات تكنولوجية في الصناعات المتواجدة في هذه المناطق، وبالتالي لم تكسب خبرات تكنولوجية للعمالة الأردنية.

- لم يتم تطوير علاقات اقتصادية بين الاقتصاديين الأردنيين والمناطق الصناعية المؤهلة والذي قد يعود لوجود اسرائيل في المعادلة.

- لم تحقق هذه المناطق أثرا يذكر لحل مشكلة البطالة عند العمالة الأردنية، اذ جاءت مخيبة للآمال،لاعتماد هذه المصانع على العمالة الأجنبية بشكل رئيس، اذ بلغت نسبة تشغيل العمالة الأردنية ٢٠% عام ٢٠٠٩ (حسب آخر احصاءات ٢٠٠٩) من العمالة الكلية العاملة فيها (شتيوي، ٢٠٠٨).

٣-٤ المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية:

تميز الأردن تاريخيا بانخفاض معدلات مساهمة المرأة في سوق العمل، وقد تبين من تقييم مساهمة المرأة الأردنية في قوة العمل خلال الفترة (١٩٦١- ١٩٧٦) أنها منخفضة جدا، ولم تتعد نسبتها ٣,٣% في عام ١٩٦١، ارتفعت الى ٨,٤% في عام ١٩٧٦. وبالمقارنة مع مساهمة المرأة العاملة في انحاء اخرى من العالم نجد أن الأردن يقع في ادنى مستويات مساهمة النساء في سوق العمل بين الدول الخاضعة للدراسة (Mujahid, 1986) . وفي دراسة اخرى اجراها البنك الدولي حول الفقر، بينت أن نموا بطيئا في نسبة مساهمة المرأة العاملة تحقق خلال الفترة (١٩٧٠-١٩٨٠)، ارتفع من ٦,٤% عام ١٩٧٩ الى ٨,٧% عام ١٩٨٧ (وزارة العمل، ٢٠٠٢) . وقد واصلت هذه النسب ارتفاعها ابتداء من آواخر التسعينات حتى وصلت في عام ٢٠٠٨ الى (١٤,٢%) وتشير الاحصاءات إلى أن نسبة العاملات من

المستوى العلمي المرتفع الحاصلات على الشهادة الجامعية الأولى (البكالوريوس) تصل الى ٦٦،٤% (دائرة الاحصاءات العامة، ٢٠٠٠، ٢٠٠٦، ٢٠٠٧ ، ٢٠٠٩).

وعلى الرغم من بعض التحسن الذي طرأ على معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة خلال الأعوام ٢٠٠٦، ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، حيث بلغت النسب على التوالي (١١,٩%)، (١٤,٧%)، (١٤,٢%)، الا أن هناك تباينا في مقدار هذا المعدل للعام ٢٠٠٨ ما بين المحافظات يتراوح بين (١١ %) في محافظة الزرقاء و(٢٤%) في محافظة الكرك ذات الطابع الريفي، بينما بلغ المعدل في محافظة العاصمة نحو (١٤,٨%). (دائرة الاحصاءات العامة، للأعوام ٢٠٠٠، ٢٠٠٦، ٢٠٠٧، ٢٠٠٩).

٣-٤-١ خصائص المراة في سوق العمل الأردني

يمكن تناول العمالة الانثوية الأردنية وفقا للخصائص التالية:

١) **حسب النشاط الاقتصادي**: حدثت تغيرات في توزيع النساء على مختلف النشاطات الاقتصادية، فقد شهد عام ١٩٩٠ أكبر نسبة مشاركة للاناث في قطاع الادارة العامة والدفاع حيث جاءت المرتبة الاولى وبنسبة (٤٢,٨%). وعلى الرغم من ان هذه النسبة بقيت مرتفعة الا انها انخفضت لتصل الى (١٩,٢%) عام ٢٠٠٧، ثم يلي هذا القطاع تجارة الجملة والتجزئة الذي يأتي في المرتبة الثانية حيث وصل الى (١٦,٩%) عام ٢٠٠٧. وكذلك شهدت الأنشطة التي تشمل الصناعة التحويلية، التعليم، الصحة، العمل الاجتماعي، النقل والتخزين، الاتصالات خلال الفترة ١٩٩٢-٢٠٠٧ توسعا ملحوظا في حجم العمالة العاملة فيها (دائرة الاحصاءات العامة، ١٩٩١) كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢، (ص٣٠٠-٣٠٣)، (دائرة الاحصاءات العامة ، ٢٠٠٨).

٢) **الفئة العمرية**: تتركز أكبر نسبة من العمالة الأنثوية في الأردن ضمن الفئة العمرية (٢٠-٣٩) بنسبة (٤٥,٥%)، يلي ذلك فئة العمر (٤٠-٤٥) بنسبة ١٢,٤% ثم فئة العمر (٥٥-٦٤) بنسبة ٢% فقط (دائرة الاحصاءات العامة ٢٠٠٩)، مما يدل على قصر الحياة العملية لدى الاناث وانسحابها المبكر من العمل الذي يعود لعدد من العوامل الاجتماعية كالزواج وتربية الأطفال. كذلك فان سنوات الخدمة القليلة المقبولة لتقاعد الاناث تعد احد الأسباب المهمة لانسحاب المرأة المبكر من سوق العمل (شتيوي، ٢٠٠٨)

٣) **المستوى التعليمي**: ان غالبية النساء العاملات هن من مستوى التعليم العالي حيث بلغت نسبة البكالوريوس فأعلى ٦٥,٣%، والدبلوم المتوسط بنسبة ٣٤,٩%، أما النسبة المتبقية ١٢,٢% ثانوي فما دون (دائرة الاحصاءات العامة، ٢٠٠٩) ، وان النساء اللواتي تلقين مستوى تعليميا متدنيا يعملن أكثر في قطاع الزراعة والاعمال والاعمال القصيرة المدى أو الموسمية لتوفير دخل اضافي لدعم الأسرة (وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية، ٢٠٠٢).

٤) **التوزيع الجغرافي**: تحتل محافظة العاصمة نتيجة لتركز النشاط الاقتصادي الأكبر فيها المرتبة الاولى من حيث عدد المشتغلات فيها بنسبة (٤٣,٧%)، كما ان حوالي أكثر من ثلثي عدد المشتغلات يسكنن في اقليم الوسط وينخفض عدد المشتغلات كثيرا في اقليم الجنوب ليصل مستويات متدنية جدا في كل من محافظات الطفيلة (١,٥%) ومعان (٢,٢%) والعقبة (١,٧%) (دائرة الاحصاءات العامة، ٢٠٠٩).

٥) **بطالة الاناث في سوق العمل**: تشير البيانات الموضحة في الجدول (٢:٣) الى أن معدلات البطالة راوحت مكانها طيلة العشر سنوات الماضية حيث بلغت (١٥,٣%) في عام ١٩٩٥ وصلت الى ١٤% في عام ٢٠٠٦، انخفضت الى ١٣,١% في العام ٢٠٠٧ والى ١٢,٧% للعام ٢٠٠٨. وتدل المؤشرات على ارتفاع التوزيع النسبي للبطالة للفئات العمرية (١٥-١٩) و (٢٠-٢٤) و (٢٥-٣٩) خلال الأعوام الثلاث ١٩٩٥، ٢٠٠٦، ٢٠٠٧، لتصل الى (٦٦,٦%) في عام ١٩٩٥ و (٧٣,٧%) في العام ٢٠٠٦ و ٧١,٧% في العام ٢٠٠٧ ، كذلك لوحظ ان بطالة الاناث ضمن الفئتين العمريتين (٢٠-٢٤) و (٢٥-٣٩) عالية جدا تصل الى ضعف بطالة الذكور تقريبا. أما في عام ٢٠٠٨ ، فقد بلغت نسبة البطالة في الفئة العمرية (١٥-٣٩) نحو ٦٩,٦% وهي نسبة لا زالت مرتفعة. (دائرة الاحصاءات العامة، للأعوام ٢٠٠٦، ٢٠٠٧، ٢٠٠٩).

الجدول ٣:٢: معدل البطالة حسب الفئات العمرية والنوع الاجتماعي للسنوات ٢٠٠٧، ٢٠٠٦، ١٩٩٥(%)

الفئات العمرية	١٩٩٥			٢٠٠٦			٢٠٠٧		
	ذكور	اناث	المجموع	ذكور	اناث	المجموع	ذكور	اناث	المجموع
١٥-١٩	٢٦,٧	٤٦,٩	٢٧,٥	٣٥,٤	٤٠,٤	٣٥,٦	٣٤,٠	٤٤,٤	٣٤,٧
٢٠-٢٤	٢٢,٨	٥٤,١	٢٨	٢٢,١	٤٥,٨	٢٦,٨	٢٠,٣	٤٨,١	٢٦,٦
٢٥-٣٩	٩,٥	٢٤,١	١٢,٣	٩,١	٢١,٢	١١,٣	٧,٣	٢٢	١٠,٤
٤٠-٥٤	٧,٠	٣,٣	٦,٨	٥	٦,٥	٥,٢	٤,٨	٧,١	٥,١
٥٥-٦٤	٦,٨	٢,٥	٦,٦	٥,٤	٢,٩	٥,٣	٣,٨	٣,٥	٣,٨
+٦٥	٣,٣	-	٣,٤	٠,٧	٠	٠,٦	١,٩	٠	١,٨
المجموع	١٣	٢٩,١	١٥,٣	١١,٩	٢٥,٠	١٤	١٠,٣	٢٥,٦	١٣,١

المصدر: ١- دائرة الاحصاءات العامة،مسح العمالة والبطالة والدخل ١٩٩٥، حزيران ١٩٩٦، ص١٤٤-١٦٦

٢ - دائرة الاحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، آذار ٢٠٠٦، ص٤٥

٣ - التقرير التحليلي للنتائج السنوية لمسح العمالة والبطالة ٢٠٠٧

وتدل المؤشرات على أن معدلات البطالة للاناث من مستوى اقل من ثانوي ولغاية بكالوريوس فأعلى خلال العامين ١٩٩٥، ٢٠٠٧، ٢٠٠٨ وصلت تقريبا الى ثلاثة أضعاف بطالة الذكور للمستويات التعليمية ثانوي فأعلى ، أما عن سبب تراجع معدل البطالة للاناث من مستوى الدبلوم المتوسط من (٣٩,٨%) في عام ١٩٩٥ الى ٢٥,٩% في عام ٢٠٠٧ و٢٢,٨% في عام ٢٠٠٨ (الجدول(٣:٣))، فانه يعود بشكل عام الى تراجع التعليم في هذا المستوى في الأردن. وبالتالي، تراجع اقبال الاناث عليه وتوجههن في ذات الوقت للدراسة في التعليم من مستوى البكالوريوس الذي ارتفع فيه معدل بطالة الاناث نتيجة لذلك من (١٧,٩%) في عام ١٩٩٥ الى ٢٦,٥% عام ٢٠٠٨ (دائرة الاحصاءات العامة، للأعوام ١٩٩٥، ٢٠٠٦، ٢٠٠٧، ٢٠٠٩).

الجدول ٣:٣: معدل البطالة حسب المستوى التعليمي والنوع الاجتماعي للسنوات ١٩٩٥، ٢٠٠٧، ٢٠٠٨ (%)

المستوى التعليمي	١٩٩٥			٢٠٠٧		
	ذكور	اناث	المجموع	ذكور	اناث	المجموع
أمي	١٠,٦	٣,٨	١٠,١	٧,٤	٨,٣	٧,٥
أقل من ثانوي	١٣,٤	٢٤,٦	١٤	١١,٧	٢٥,٧	١٢,٥
ثانوي	١٤,٢	٢٨,٤	١٦,٢	٨,٨	٢٥,١	١١,١
دبلوم متوسط	١٤,٨	٣٩,٨	٢٥,٤	٦,٤	٢٥,٩	١٤,٠
بكالوريوس فأعلى	٩,٨	١٧,٩	١٢,١	٩,٦	٢٦,١	١٥,٥
المجموع	١٣	٢٩,١	١٥,٣	١٠,٣	٢٥,٦	١٣,١

المصدر:١- دائرة الاحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة والدخل ١٩٩٥، آذار١٩٩٦، ص٢٥١-٢٥٣

٢- دائرة الاحصاءات العامة، التقرير السنوي لمسح العمالة والبطالة ٢٠٠٦، عمان، ص ٤٥

٣- التقرير التحليلي للنتائج السنوية لمسح العمالة والبطالة ٢٠٠٧

وقد كانت اعلى معدلات بطالة للاناث تم تسجيلها في عام ٢٠٠٨ في محافظات اربد (٣٢,٥%) وجرش (٣٢%) والطفيلة (٣١,٨%)، وأدنى معدلات بطالة سجلت كانت في محافظات العاصمة (١٨,٥%) والبلقاء (٢١,٤%) والزرقاء (٢٥,٤%).

وعادة ما يتأثر مستوى العرض لقوة العمل النسائية بظروفهن العائلية وقد ركزت معظم الدراسات التي بحثت في هذه العلاقة (بطالة النساء وظروفهن المنزلية) على دور المرأة في اعادة الانتاج الاجتماعي والتقاسم الوظيفي القائم على النوع الاجتماعي بين المرأة والرجل داخل الأسرة، وتعتمد امكانية انخراط المرأة المتزوجة في سوق العمل الأردني الى حد كبير على عدد الأبناء وأعمارهم وحجم متطلبات العمل في المنزل...الخ (Kawar,2000).

الفصل الرابع

المنهجية واجراءات الدراسة

٤ - ١ : منهجية الدراسة:

في هذا الفصل، نتناول الاجراءات المنهجية التي تم اتباعها في هذه الدراسة واستعراض أهم الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعاملات في المناطق الصناعية المؤهلة.

٤ - ١ - ١ منهج الدراسة:

هذا، فقد تم في هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي التحليلي باتباع اسلوب المسح الاجتماعي، والذي يمكننا التوصل من خلاله الى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر المشكلة او الظاهرة القائمة بهدف الوصول الى فهم أفضل وأدق والاقتراب من الظاهرة ودراستها بشكل دقيق كما هي على أرض الواقع.

٤ - ١ - ٢ : مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من النساء الاردنيات العاملات في واحدة من المناطق الصناعية المؤهلة الصناعية في الأردن (QIZ)، وهي مدينة سحاب الصناعية، والتي تحتوي على ثلاثين شركة من جنسيات مختلفة من العالم، وأغلب هذه المصانع مخصصة لصناعة الملابس والأنسجة، منها أربع عشرة شركة أردنية وشركتان صينية، وخمس شركات هندية، وشركتان تايوانية، وشركة اسرائيلية، وشركة امريكية، وشركة تركية، وشركتان ايطاليتان، وشركة عراقية .

بلغ عدد العاملين والعاملات في منطقة التجمعات الصناعية/سحاب (٦١٠٩) عاملا وعاملة، منهم ١٢٣٨ من الأردنيين، ويبلغ عدد العاملات الأردنيات (٧٦٣) عاملة في هذه المصانع.

وتم أخذ عينة مكونة من (٢٥٤) عاملة، وقد تم سحب عينة عشوائية طبقية (حسب المصنع) من النساء العاملات لتلك المصانع حسب نسبة النساء في كل مصنع. ولجمع البيانات من هذا العدد قامت الباحثة، اولا باستبعاد المصانع التي تستخدم فيها عمالا من الذكور فقط، ثم قامت باختيار ٦ مصانع تحتوي على عاملات أردنيات من مصانع الالبسة في المناطق الصناعية المؤهلة في منطقة سحاب بطريقة عشوائية، ثم وزعت الاستبانة بطريقة عشوائية على ٢٨٧ من العاملات في هذه المصانع التي كانت ضمن منطقة التجمعات الصناعية لضمان استرجاع العدد المطلوب، ثم استرجع ٢٤٥ منها، وذلك كما هو مبين في الجدول (٤:١) حيث يتضمن اعداد ونسب المستجيبات من المصانع المختلفة.

الجدول رقم (٤:١):توزيع العينة

المصنع	العدد	النسبة المئوية
جرش	٣٧	١٥,١
شركة دبليو اند دي للألبسة (W&D)	٢٤	٩,٨
التيار	٥٣	٢١,٦
المقام	٣٦	١٤,٧
العاج	٤٨	١٩,٦
شركة الألبسة الأردنية	٤٧	١٩,٢
المجموع المطلق	٢٤٥	١٠٠,٠

٤-١-٣ : أداة الدراسة:

تم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات في هذه الدراسة، حيث صممت الاستبانة مكونة من جزئين:

الجزء الأول: يحتوي على مجموعة اسئلة للتعرف على واقع المرأة العاملة في المنطقة الصناعية المؤهلة / سحاب، من حيث المسمى الوظيفي والمهام، وساعات العمل، والخبرات السابقة لدى العاملات، والدورات التي حصلت عليها، وظروف العمل داخل المصنع، بالاضافة الى المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة، ومدى الوعي لديهن بالنظام الداخلي

للمصنع ومحتويات العقد والعمل النقابي، و أهم الصعوبات التي تواجه العاملات داخل المصنع. كما احتوى هذا الجزء على أسئلة حول أثر عمل المرأة على أدوارها ومكانتها في الأسرة، وعلاقتها بالافراد الذكور من العائلة، وخاصة بعد التحاقها بالعمل، وأثر ذلك على دورها المنزلي وقرارها في الزواج، واحتوى ايضا على أسئلة حول مدى تحقيق العاملة الاستقلال الاقتصادي، بالاضافة الى التمييز بين العمال على اساس الجنس من حيث الأجر والمعاملة.

أما الجزء الثاني، فيحتوي على معلومات أساسية عن المرأة العاملة، كالعمر، والمستوى التعليمي، والحالة الزواجية،وعدد افراد الأسرة، ومعدل الدخل للأسرة، ومهنة الأب ومهنة الأم ومهنة الزوج

وقد قامت الباحثة باستخدام اسلوب المقابلة المفتوحة مع عينة منتقاة تكونت من ٢٠ عاملة، وذلك لضبط بعض الاجابات والتأكد منها، كما قامت الباحثة بالاطلاع على العقود التي تم توقيعها بين العاملات وأصحاب العمل، وقامت ايضا بمقابلة الموظف في مكتب العمل النقابي للاستفسار عن وضع النقابة في تلك المناطق.

٤-١-٤ : صدق الاستبانة وثباتها:

تم اختبار الصدق الظاهري للاستبانة من خلال عرضها على مجموعة مكونة من (٥) محكمين من الأساتذة المختصين في علم الاجتماع ودراسات المرأة، ولقد أعدت الصيغة النهائية للاستبانة بعد تنقيحها اعتمادا على الملاحظات الواردة من المحكمين.

٤-١-٥: الأختبار الأولي للاستبانة:

لقد تم تطبيق الاستبانة مبدئيا على مجموعة من العاملات في منطقة سحاب (pilot study)، وكان عددهن ٢٠ عاملة للتأكد من مصداقية الأداة، وقد تم أخذ الملاحظات اللازمة من قبل المستجوبات بهدف عمل التعديلات التي يمكن ادخالها للتأكد من وضوح الأسئلة، ثم تم ادخال البيانات التي جمعت من قبل العاملات واجراء بعض الاختبارات عليها بهدف التجربة.

٤-١-٦: الأسلوب الاحصائي المستخدم:

تم استخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الانسانية والاجتماعية SPSS لاستخراج النتائج، حيث تم استخراج التكرارات والنسب المئوية وحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية للاجابة على اسئلة الدراسة

٤-٢ الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعينة:

تبين نتائج الدراسة ان العاملات في المناطق الصناعية المؤهلة (سحابّ) يتميزن بالخصائص الاجتماعية والاقتصادية التالية:

٤-٢-١ التركيب العمري:

بينت النتائج أن نحو (٧١,٤%) من العاملات هن ضمن الفئة العمرية (٢١-٣٠) سنة، يلي ذلك العاملات ضمن الفئة العمرية (٣١-٤٠) سنة بنسبة (١١%)، ثم العاملات ضمن الفئة العمرية اقل من ٢٠ سنة بنسبة (٧,٣%). كما بينت نتائج الدراسة ان متوسط العمر لدى العاملات يعادل نحو ٢٧,٤٤ سنة، كما هو مبين في الجدول (٤:٢).

جدول: ٤:٢ الفئات العمرية للعاملات بالسنوات

الفئات العمرية	العدد	النسبة المئوية
٢٠ =>	١٨	٧,٣
٢١ – ٣٠	١٧٥	٧١,٤
٣١ – ٤٠	٢٧	١١,٠
٤١ – ٥٠	٤	١,٦
المجموع	٢٢٤	٩١,٤
لم تجيب على السؤال	٢١	٨,٦
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠
المتوسط العمري للعاملات	٢٧,٤٤ سنة	

٤-٢-٢ المستوى التعليمي:

يبين الجدول رقم (٣:٤) توزيع العاملات حسب المستوى التعليمي، حيث يتضح ان معظم العاملات هن من ذوات التعليم المتدني (ثانوية فما دون) بنسبة ٨٧,٨% ويعود ذلك الى طبيعة المهن في تلك المصانع، والتي تتطلب مهارات محدودة، ولا تتطلب مستويات علمية متقدمة، كذلك هناك نسبة من حملة الدبلوم والشهادة الجامعية الأولى بنسبة (١٢,٢%) يعملن في المهن الاشرافية والادارية.

جدول ٤:٣: التوزيع النسبي للعاملات حسب المستوى التعلمي

المستوى التعلمي	العدد	النسبة المئوية
اساسي	٥٨	٢٣,٧
ثانوي	١٥٧	٦٤,١
دبلوم + بكالوريوس	٣٠	١٢,٢
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠

٤-٢-٣ الحالة الزواجية:

يبين الجدول (٤:٤) الحالة الزواجية للمستجيبات، حيث أظهرت العينة أن غالبية العاملات هن من فئة العازبات بنسبة ٨٣,٧%، وأن نسبة المتزوجات تصل إلى ١١,٨%، كذلك شملت العينة (٢,٩%)من العاملات المطلقات، ونسبة قليلة من الأرامل (٠,٤%) و(١,٢%) من المخطوبات.

جدول رقم (٤:٤) : توزيع المبحوثات حسب الحالة الزواجية

الحالة الزواجية	العدد	النسبة المئوية
متزوجة	٢٩	١١,٨
عزباء	٢٠٥	٨٣,٧
مطلقة	٧	٢,٩
ارملة	١	٠,٤
مخطوبة	٣	١,٢
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠

٤-٢-٤ حجم الأسرة ومتوسط الدخل:

بينت النتائج الموضحة في الجدول (٥:٤) ان معظم العاملات من اسر كبيرة الحجم تزيد على الثمانية أفراد وبنسبة ٦٥,٣%. وهذا مؤشر على ارتفاع حجم الأسر لدى العاملات في تلك المصانع، وتبعا لذلك فهو مؤشر على وجود مشكلات اقتصادية لديهن. يلي ذلك الأسر التي يتراوح عدد أفرادها ما بين (٥-٧) أفراد وبنسبة ٢٩%. من جانب آخر، بينت النتائج أن متوسط حجم الأسرة في العينة يصل إلى نحو ٨,٦ فردا.

جدول ٥:٤ التوزيع النسبي لعدد أفراد أسر العاملات

عدد أفراد أسر العاملات	العدد	النسبة المئوية
٤ فاقل	١٤	٥,٧
٥-٧	٧١	٢٩,٠
٨-١١	١٢٨	٥٢,٢
١٢ فاكثر	٣٢	١٣,١
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠
متوسط حجم الأسرة	٨,٦ فرد	

كما بينت النتائج ايضا أن عدد الأفراد العاملين ضمن هذه الاسر متدن بمتوسط يصل الى ٢,٨٧ فردا حيث أن اعلى نسبة من المستجيبات (٦٧,٨%) يتراوح عدد العاملين في أسرهن ما بين اثنين الى ثلاث افراد، وهي نسبة قليلة بالمقارنة مع حجم الأسر الكبير. بينما لوحظ أن نحو ٩,٨% من الأسر يعمل بها فرد واحد، كما هو موضح في الجدول رقم (٦:٤)، ونحو خمس الأسر تقريبا (٢٢,٤%) يعمل بها عدد أكبر من أفراد الأسرة، أي اربع أفراد فما فوق.

جدول ٤:٦ التوزيع النسبي لعدد الأفراد العاملين بالأسرة

عدد أفراد الأسرة	العدد	النسبة
١	٢٤	٩,٨
٢	٨٢	٣٣,٥
٣	٨٤	٣٤,٣
٤	٢٩	١١,٨
٥ فاكثر	٢٦	١٠,٦
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠

أما متوسط دخل اسر العاملات من المبحوثات فقد بلغ ٤٩٢,٧٤ دينارا وهو أقل من معدل دخل الأسرة للعام ٢٠٠٨ الذي يقدر بنحو ٦٣٢,٥ دينار (دائرة الإحصاءات العامة،٢٠٠٩).

٤-٢-٥ مهنة الأب للعاملات:

أظهرت النتائج، و كما هي موضحة في الجدول (٤:٩)، أن أكثر من نصف أبـاء العـاملات البحوثات إما أنهم متقاعدون (٤٥,١%)، و أن نسبة قليلـة مـنهم(٧,٦%) متعطلـون عـن العمل.كما لوحظ أن نحو خمس الأباء (٢٦,٦%) هم من أصحاب المهن غير الماهرة، و نحو (١١,٩%) من الموظفين في أجهزة الدولة المدنية و العسكرية، و نحو (٧,١%) من العمالة الماهرة، و نسبة قليلة جدا (١,٦%) من الأباء لديهم أعمال حرة. أي أن الغالبية العظمى مـن الأباء يمكن اعتبارهم من ذوي الدخل المتدني.

جدول :٤:٧ التوزيع النسبي لمهنة الأب في أسر العاملات

المهنة	العدد	النسبة المئوية
متقاعد	٨٣	٤٥,١
اعمال غير ماهرة	٤٩	٢٦,٦
موظف حكومي ، عسكري	٢٢	١١,٩
عمالة ماهرة	١٣	٧,١
اعمال حرة	٣	١,٦
لا يعمل	١٤	٧,٦
المجموع*	١٨٤	١٠٠,٠

*قدرت نسبة المتوفين من آباء العاملات في العينة نحو ٢٤,٩%

٤-٢-٦ مهنة الزوج:

و فيما يتعلق بمهنة الزوج للعاملات المتزوجات، فقد بينت النتائج، و كما هي موضحة في الجدول (٤:١١)، أن أزواج العاملات المتزوجات وبنسبة (٨٩,٢%) يعملون في مهن تدر دخلا متدنيا نوعا ما، و هي موزعة إما كأعمال غير ماهرة بنسبة (٥٠%)، أو موظفين لدى أجهزة الدولة المدنية والعسكرية (٢٨,٦%)، أو كعمالة ماهرة بنسبة (١٠,٧%). بينما لوحظ أن نسبة المتقاعدين تصل إلى نحو (١٠,٧%).

جدول:٤:٨: مهنة أزواج العاملات

المهنة	العدد	النسبة المئوية
متقاعد	٣	١٠,٧
اعمال غير ماهرة	١٤	٥٠
موظف حكومي ، عسكري	٨	٢٨,٦
عمالة ماهرة	٣	١٠,٧
المجموع	٢٨	١٠٠,٠

* هنالك زوج واحد فقط متوفي

الفصل الخامس

عرض النتائج وتحليلها

في هذا الفصل، نتناول أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة والتي تشمل واقع المرأة الأردنية في المناطق الصناعية المؤهلة، المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في هذه المناطق، أثر عمل المرأة في المناطق الصناعية المؤهلة على أدوارها داخل الأسرة وعلى مكانتها فيها، و مدى تحقيق التمكين الاقتصادي والاستقلال للمرأة العاملة في هذه المناطق، وأخيرا التمييز بين العمال على أساس الجنس في المناطق الصناعية المؤهلة، و فيما يلي شرح تفصيلي لهذه البنود:

٥-١ واقع المرأة الأردنية العاملة في المناطق المؤهلة الصناعية في (مدينة سحاب)؟

٥-١-١ طبيعة وخصائص العمل:

بينت النتائج، كما هي موضحة في الجدول (١:٥)، ان معظم العاملات يعملن بمهنة التشطيب (أي قص الخيوط والقطع الزائدة) بنسبة (٤٥,٧%)، وفي المرتبة الثانية يعملن في مهنة الخياطة ومساعدة الخياطة بنسبة (٣٠,٢%)، ثم العاملات اللواتي يعملن بمهنة التغليف (أي وضع بطاقة على الملابس) بنسبة (١٥,٩%)، و نسبة قليلة (٨,٢%) من العاملات يعملن بمهن اخرى مثل الادارة والمحاسبة والأمن .

جدول ٥:١ : توزيع العاملات حسب المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية
خياطة، مساعدة خياطة	٧٤	٣٠,٢
تشطيب	١١٢	٤٥,٧
تغليف	٣٩	١٥,٩
(امن ادارية ومحاسبة)	٢٠	٨,٢
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠

وعند سؤال أفراد عينة الدراسة من العاملات عن الخبرات العملية السابقة، تبين، كما هو موضح في الجدول رقم (٥:٢)، أن (٨٣,٣%) منهن ليس لديهن خبرات سابقة، وأن العمل

الحالي الذي يعملن به هو المهنة الاولى لهن. في حين أن نحو (١٦,٧%) من العاملات أشرن أن لديهن خبرات سابقة سواء في نفس مجال العمل الحالي أو في مجالات عمل أخرى وقد تبين ان متوسط سنوات الخبرة للعاملات تصل تقريبا إلى نحو ٢,٣٨ سنة .

جدول ٥: ٢ : التوزيع النسبي للعاملات حسب الخبرات السابقة

وجود خبرات سابقة للعاملات	العدد	النسبة
لا	٢٠٤	٨٣,٣
نعم	٤١	١٦,٧
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠
متوسط سنوات الخبرة لدى العاملات	٢,٣٨	

ويبين الجدول (٥:٣)، أن هناك ٧٥,٧% من العاملات اللواتي لديهن خبرات سابقة، كانت خبرتهن في نفس المجال، بينما منهن نحو ٢٤,٣% عملن في مجالات أخرى.

جدول ٥: ٣ : التوزيع النسبي لمجالات الخبرات السابقة للعاملات

الخبرات السابقة (خبرة أو أكثر)	العدد	النسبة المئوية
في نفس مجال العمل الحالي	٣١	٧٥,٧
مجالات أخرى	٣١	٢٤,٣
المجموع	٤١	١٠٠,٠
المتوسط الحسابي للخبرات السابقة	٢,٣٨ سنة	

اما فيما يخص التدريب الذي حصلت عليه العاملات في مجال العمل، فقد ظهر ان نسبة قليلة من العاملات فقط (٩,٤%)، كما هو موضح في الجدول (٥:٤)، أفدن بأنهن قد حصلن على دورات تدريبية في مجال الخياطة، منهن نحو(٢١,٧%) قد حصلن بالاضافة إلى دورات الخياطة على دورات في مجال النسيج، وذات النسبة من العاملات أيضا حصلن على دورات في مجال التريكو.

جدول ٥: ٤ الالتحاق بدورات تدريبية في مجال العمل

الإلتحاق بدورات تدريبية	العدد	النسبة
نعم	٢٣	٩,٤
لا	٢٢٢	٩٠,٦
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠

وكما هو موضح في الجدول (٥:٥)، فإن العاملات اللواتي حصلن على دورات تدريبية توزعت على مجال الخياطة لجميع العاملات أي بنسبة (١٠٠%)، وعلى دورتي نسيج وتريكو بنسبة (٢١,٧%) لكل من الدورتين.

جدول ٥:٥ الدورات التدريبية التي حصلت عليها المستجيبات من العاملات

الدورات التدريبية التي حصلت عليها العاملات	العدد	النسبة المئوية للعاملات اللواتي حصلن على تدريب من اجمالي العاملات
خياطة	٢٣	١٠٠
نسيج	٥	٢١,٧
تريكو	٥	٢١,٧
المجموع الاجمالي للعاملات اللواتي حصلن على التدريب	٢٣	١٠٠

اما فيما يخص نظام الاجور، فقد افادت جميع العاملات انهمن يتقاضين راتبا ثابتا بمعدل بلغ ١٥٧ دينارا شهريا، حيث تراوحت الرواتب ما بين ١٥٠ دينارا للعاملات في مجال الخياطة والتشطيب والتغليف، وهو الحد الأدنى للأجور المعمول به حسب وزارة العمل، و ٢٥٥ دينارا للعاملات في المجالات الادارية أو المحاسبة.

٥-١-٢ الميزات المتوفرة في العمل

اظهرت النتائج، كما هو موضح في الجدول رقم (٦:٥)، أن اعلى الميزات في العمل حسبما افادت بها العاملات تركزت على توفر الضمان الاجتماعي بنسبة (٩٥,٥%)، علما بأن قانون العمل يفرض على اصحاب العمل الذين يزيد عدد العمال لديهم عن (٥) أشخاص الاشتراك في الضمان الاجتماعي، وعلى توفر المواصلات الجانبية من والى مكان العمل بنسبة (٨٧,٣%)، ثم على الحق في الحصول على اجازات مرضية مدفوعة بنسبة (٧٩,٩%) وذلك كما ينص عليه قانون العمل والعمال الأردني.

من جانب آخر، اظهرت النتائج عدم وجود تأمين صحي مناسب لنحو (٩١,٨%) من اجمالي العاملات، وعدم توفير وجبات غذائية مجانية للعاملات بنسبة (٩٢,٧%)، وعدم وجود حوافز وهدايا أي مكافآت بنسبة (٩٥,١%).

جدول ٦:٥ : الامتيازات الاضافية للعاملات

الامتيازات الاضافية	نعم		لا		المجموع	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
فترات استراحة كافية اثناء العمل	١٤٥	٥٩,٢	١٠٠	٤٠,٨	٢٤٥	١٠٠
تأمين صحي مناسب	٢٠	٨,٢	٢٢٥	٩١,٨	٢٤٥	١٠٠
مواصلات مدفوعة	٢١٤	٨٧,٣	٣١	١٢,٧	٢٤٥	١٠٠
وجبات غذائية مجانية	١٨	٧,٣	٢٢٧	٩٢,٧	٢٤٥	١٠٠
راتب اضافي عن ساعات العمل خارج اوقات الدوام	١٦٢	٦٦,١	٨٣	٣٣,٩	٢٤٥	١٠٠
حوافز وهدايا في الاعياد مثلا	١٢	٤,٩	٢٣٣	٩٥,١	٢٤٥	١٠٠
الحق باجازات مرضية مدفوعة	١٩٥	٧٩,٩	٤٩	٢٠,١	٢٤٤	١٠٠
ضمان اجتماعي	٢٣٤	٩٥,٥	١١	٤,٥	٢٤٥	١٠٠

٥-١-٣ توفر بيئة عمل مناسبة

تبين من النتائج ان هناك مؤشرات ايجابية لوجود بيئة عمل مناسبة من وجهة نظر العاملات، بنسبة تراوحت ما بين مرتفعة و متوسطة في المجمل، فقد أظهرت النتائج عن وجود علاقات اجتماعية ودية بين العاملات بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي نحو (٨٣,١٠%)، وتوفر فترة استراحة خلال ساعات العمل (٧٤,٧٨%)، والتزام العاملات بما يطلب منهن بدون اعتراض (٧٤,٨٦%) و الاستعداد للعمل ضمن الظروف المختلفة مثل الاختلاط (٦٨,٧٣%).

أما الظروف الملائمة بدرجة متوسطة، فكانت مثل نظافة مكان العمل و وجود بيئة مريحة للعمل بنسبة (٦١,٥٥%) لكل منهما، ومناسبة ساعات العمل (٦٦,٥٣%) وذلك كما هو موضح في الجدول (٧:٥).

جدول ٥:٧ بيئة العمل حسب مؤشرات مختارة

مؤشرات بيئة العمل	المتوسط الحسابي %	الدرجة
علاقات اجتماعية ودية مع الزملاء في المصنع	٨٣,١٠	مرتفع
مكان العمل نظيف وصحي	٦١,٥٥	متوسط
أعمل كل ما يطلب مني دون اعتراض	٧٤,٨٦	مرتفع
أشعر بأن مكان العمل مريح وجيد	٦١,٥٥	متوسط
عدد ساعات العمل مناسبة	٦٦,٥٣	متوسط
لا يهمني ان كان مكان العمل مختلط	٦٨,٧٣	مرتفع
يوفر صاحب العمل للعمال فترة استراحة خلال ساعات العمل	٧٤,٧٨	مرتفع

*اعتمدت الباحثة المعيار التالي لتفسير نتائج الجدول ٥:٧:(٠-٣٣ منخفض/٣٤-٦٧ متوسط/ ٦٨ فما فوق مرتفع).

٥-٢ المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في المناطق المؤهلة الصناعية (مدينة سحاب) ؟

٥-٢-١ مواجهة معارضة من الاهل

تبين من النتائج في الجدول رقم (٥:٨) ان معظم العاملات لم يواجهن أية معارضة من أي طرف من قبل الأهل قبل الالتحاق في العمل بنسبة (٧٦,٣%)، وقد يعود ذلك الى حاجة الاسرة الى عمل المراة حيث ان اغلب العائلات من ذوات الدخل المتدني، ومن الأسر ذات الحجم الكبير، ومن أرباب الأسر أو الآباء الذين يعملون بمهن بسيطة وبرواتب متدنية كما بينت الجداول السابقة (٤:٥)، (٤:٧)، (٤:٨)، ومن الجدير ذكره أو المثير للأهتمام أن المعارضة وعلى الرغم من تدني نسبتها جاءت بشكل تاتي بشكل أكبر من الاخ بنسبة (١٠,٢%)، ثم من الأب بنسبة (٧,٣%).

جدول ٥:٨ : المعارضه لالتحاق المرأة بالعمل في المصانع والطرف المعارض

أفراد الأسرة	العدد	النسبة
لم اواجه معارضة	١٨٧	٧٦,٣
الاخ	٢٥	١٠,٢
الاب	١٨	٧,٣
الزوج	٩	٣,٧
الام	٣	١,٢
اخر	٣	١,٢
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠

٥-٢-٢ ترقية الوظيفية:

تفيد النتائج، و كما هو موضح في الجدول (٩:٥)، أن (٦٢,٠%) من العاملات أجبن بعدم وجود ترقية في العمل. وقد اشارت (٢٠,٨%) من العاملات ان الترقية تتم بناء على المهارة في العمل، ثم تأتي الأقدمية في المرتبة الثانية بنسبة (١٤,٧%)، بينما اشارت النسبة الاقل الى ان الترقية تتم بناء على المؤهل العلمي و بنسبة (٢,٤).

جدول ٥:٩: توفر ترقية وظيفية

معايير الترقية	العدد	النسبة
لا يوجد ترقية	١٥٢	٦٢,٠
حسب المهارة	٥١	٢٠,٨
حسب الأقدمية	٣٦	١٤,٧
حسب المؤهل العلمي	٦	٢,٤
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠

٥-٢-٣ الوعي بالنظام الداخلي

من المعلوم ان الوعي بالنظام الداخلي للمصنع، يعرف العاملة بما يقدمه المصنع من حقوق او امتيازات لها، ويعرفها بواجباتها تجاه المصنع والعمل. وبالتالي، فإنه يقلل من وقوع العاملات بالمشكلات الادارية او القانونية. وقد ظهر من النتائج ان تقريبا ثلثي العاملات (٦٦,٥%) لديهن معرفة بالنظام الداخلي للمصنع (الجدول(٥:١٠))، حيث تبين ان هذه المعرفة، كما هو موضح في الجدول رقم (٥:١١)، قد تمت من خلال الصديقات والزميلات بنسبة (٦٦,٩%) و/او قراءة النص مكتوبا بنسبة (٦٦,٣%) و/او تم التبليغ به شفويا من قبل ادارة المصنع بنسبة (٤٩,١%)، علما بأنه قد لوحظ أن العديد من العاملات كان لديهن أكثر من مصدر للمعرفة بالنظام.

جدول٥:١٠ : مدى المعرفة في النظام الداخلي للمصنع

مدى المعرفة	العدد	النسبة
نعم	١٦٣	٦٦,٥
لا	٨٢	٣٣,٥
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠

جدول ٥:١١ : طرق المعرفة بالنظام الداخلي

طرق المعرفة بالنظام الداخلي للمصنع	العدد	نعم	العدد	لا	المجموع	
		النسبة المئوية		النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
قرأت النص القانوني مكتوبا	١٠٨	٦٦,٣	٥٥	٣٣,٧	١٦٣	١٠٠
تم ابلاغي به شفويا به من قبل ادارة المصنع	٨٠	٤٩,١	٨٣	٥٠,٩	١٦٣	١٠٠
سمعت به من الزميلات والزملاء	١٠٩	٦٦,٩	٥٤	٣٣,١	١٦٣	١٠٠

٥-٢-٤ عقد العمل

ولدى سؤال العاملات فيما اذا قمن بتوقيع عقد عمل لحفظ حقوقهن وحقوق المصنع ، فقد تبين، وكما هو موضح في الجدول رقم (٥:١٢)، أن (٨٣,٧%) من العاملات المبحوثات أجبن بنعم. وكما ظهر من اجابات العاملات في الجدول (٥:١٣)، أن هذه العقود قد تضمنت أن العقد خاضع لقانون العمل الأردني بنسبة(٩٥,١%)، وتحديدا للراتب بنسبة (٩٤,٦%)، وعن وجود فترة تجريبية (ثلاث شهور) بنسبة (٩٠,٧%). بالاضافة إلى ذلك، اشارت نحو (٦٥,٢%) من العاملات، الى ان العقود احتوت على معلومات عن الاجازات العرضية للعاملات، ونحو ٧١,٢% من المبحوثات لديهن معلومات عن الاجازات (المدفوعة)، ونحو ٧٥,٦% من المبحوثات لديهن معلومات عن الاقتطاعات القانونية من الراتب وبنسبة مئوية متقاربة عن شروط فسخ العقد. ويتضح من كافة الاجابات أن نحو ثلثي المبحوثات فأكثر لديهن معلومات جيدة عن محتويات العقود إلا أن هذا غير كاف، إذ يتطلب من أصحاب العمل والنقابات العمالية مزيدا من الجهود لتوعية العاملات حول عقود العمل بما يتفق مع قانون العمل وحفاظا على حقوقهن وواجباتهن بذات المستوى.

جدول 12:5: نسبة للعاملات اللواتي وقعن عقود عمل

إفادات العاملات عن توقيعهن لعقود العمل	العدد	النسبة
نعم	٢٠٥	٨٣,٧
لا	٤٠	١٦,٣
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠

جدول ٥:١٣: المعرفة بمحتويات العقد حسب البنود التفصيلية (للاتي وقعن على العقد)

محتويات العقد	نعم		لا		المجموع	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
الراتب	١٩٤	٩٤,٦	١١	٥,٤	٢٠٥	١٠٠
العقد خاضع لقانون العمل الأردني	١٩٥	٩٥,١	١٠	٤,٩	٢٠٥	١٠٠
الاقتطاعات القانونية من الراتب	١٥٥	٧٥,٦	٥٠	٢٤,٤	٢٠٥	١٠٠
الاجازات (المدفوعة)	١٤٦	٧١,٢	٥٩	٢٨,٨	٢٠٥	١٠٠
الاجازات العرضية	١٣٣	٦٥,٢	٧١	٣٤,٨	٢٠٤	١٠٠
شروط فسخ العقد	١٥٤	٧٥,١	٥١	٢٤,٩	٢٠٥	١٠٠
وجود فترة تجريبية (ثلاث شهور)	١٨٦	٩٠,٧	١٩	٩,٣	٢٠٥	١٠٠

٥-٢-٥ ظروف العمل

تبين من النتائج في الجدول (٥:١٤)، ان اكثر المشكلات المرتبطة بمواصفات مكان العمل قد كانت عدم وجود أماكن لاستراحة العاملات بنسبة (٦٠,٠%)، ثم عدم وجود حمامات نظيفة خاصة بالاناث بنسبة (٥٧,١%)، وازدحام مكان العمل بنسبة (٥٥,١%)، وعدم وجود نظافة كافية بنسبة (٤٣,٣%)، وعدم وجود تهوية جيدة بنسبة (٣٧,١%)، و أن ادنى نسبة كانت لعدم وجود اضاءة جيدة بنسبة (٩,٨%).

جدول ٥:١٤ : المشكلات الناتجة عن ظروف مكان العمل

المشكلات الناتجة عن ظروف العمل	العدد	نعم		لا	المجموع	
		النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
الاضاءة جيدة	٢٢١	٩٠,٢	٢٤	٩,٨	٢٤٥	١٠٠
التهوية الجيدة	١٥٤	٦٢,٩	٩١	٣٧,١	٢٤٥	١٠٠
نظيف	١٣٩	٥٦,٧	١٠٦	٤٣,٣	٢٤٥	١٠٠
الازدحام	١١٠	٤٤,٩	١٣٥	٥٥,١	٢٤٥	١٠٠
يوجد أماكن لاستراحة العاملات	٩٨	٤٠	١٤٧	٦٠	٢٤٥	١٠٠
يوجد حمامات نظيفة خاصة بالاناث	١٠٥	٤٢,٩	١٤٠	٥٧,١	٢٤٥	١٠٠

من جانب آخر، تبين فيما يتعلق بالعاملات المتزوجات ان لديهن مشكلة عدم وجود حضانة لاطفالهن، حيث اجابت جميع المتزوجات اللواتي يشكلن ما نسبته ١١,٨% من العاملات بعدم وجود هذه الحضانات، وقد اجابت معظم المتزوجات ان اطفالهن (الذي يبلغ متوسط عددهم في الاسرة ٣ اطفال تقريبا)، يبقون في المنزل بنسبة (٦٠,٩%) ونحو (٣٠,٤%) من الأطفال يتم تركهم لدى الاهل او الجيران، وقد يكون هذا مؤشر على إحدى الصعوبات التي تواجه العاملات المتزوجات في هذه المصانع.

٥ - ٢ - ٦ النقابات العمالية

لاحظت الباحثة وجود مكتب للنقابات العمالية في المناطق الصناعية المؤهلة لرعاية مصالح العاملات وإيجاد الحلول للمشكلات التي تواجههن، الا ان عدم معرفة بعض العاملات بوجود مثل هذه النقابات، يفقدهن فرصة المشاركة في ايجاد حلول للمشكلات التي تواجهها. وقد ظهر ان ما نسبته (٦٤,٥%) من العاملات يعرفن بوجود مثل هذه النقابات (الجدول (٥:١٥))، وأن نحو (٣٥,٥%) من العاملات لا يعلمن بوجود النقابة، مما يعتبر مؤشرا على ضعف التواصل بين النقابة والعاملات لتعريفهن بوجود النقابة وأهميتها ووظائفها، كما أشار موظف مكتب النقابة عندما قابلته الباحثة، بأن أصحاب المصانع هم الذين يمنعون هذا التواصل.

جدول ٥:١٥ : مدى المعرفة بوجود نقابة عمالية ترعى مصالح الموظفات في المصنع

مدى المعرفة بوجود نقابة عمالية	العدد	النسبة المئوية
نعم	١٥٨	٦٤,٥
لا	٨٧	٣٥,٥
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠

وبالرغم من ان (٩١,٨%) من العاملات يعتقدن بضرورة وجود نقابات عمالية، كما في الجدول (٥:١٦)، فقد بررت معظمهن (اكثر من ٩٤,٢%)، كما هو موضح في الجدول رقم (٥:١٧)، ان سبب ذلك يعود الى اهمية ايجاد جهة تعمل على حل تحل المشكلات التي تواجه العامل أثناء العمل (٩٧,٨%)، والدفاع عن حقوقهن (٩٦%)، بالاضافة الى أهمية وجود جهة ترفع اليها أية طلبات تسعي الى تحقيقها (٩٤,٢%)، خاصة أن العاملات يواجهن عدة مشكلات، مما يفقدهن لبعض حقوقهن في تلك المناطق.

من جانب آخر، تبين ان ٢٧,٢% فقط من العاملات منتسبات لهذه النقابات، وهي نسبة متدنية، كما في الجدول (٥:١٨)، وأن النسبة المتبقية وهي كبيرة نسبيا، غير منتسبة لأية نقابة عمالية، وقد يعود السبب في ذلك وكما تم ايضاحه من قبل بعض المعنيين في مكتب النقابة العمالية للباحثة، الى رفض بعض أصحاب المصانع لفكرة الانتساب للنقابات وحرصهم على فرض شروط العمل على العاملات بالكيفية التي يريدونها، وعدم تلبية أية مطالبات من خلال تدخل النقابات العمالية.

جدول ٥:١٦: الاعتقاد بضرورة وجود نقابة عمالية

إفادات العاملات	العدد	النسبة
نعم	٢٢٥	٩١,٨
لا	٢٠	٨,٢
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠

جدول ٥:١٧: مدى الوعي بالأسباب التي تستدعي ضرورة وجود نقابة

الأسباب التي تستدعي وجود نقابة	العدد	نعم	العدد	لا	المجموع	
		النسبة		النسبة	العدد	النسبة
ايجاد جهه تحل المشكلات التي تواجهني في العمل	٢٢٠	٩٧,٨	٥	٢,٢	٢٢٥	١٠٠
وجود جهه تدافع عن حق العامل	٢١٦	٩٦,٠	٩	٤,٠	٢٢٥	١٠٠
وجود جهه ارفع اليها أية طلب اسعي الى تحقيقه	٢١٢	٩٤,٢	١٣	٥,٨	٢٢٥	١٠٠

جدول ٥:١٨: التوزيع النسبي للعاملات حسب انتسابهن للنقابة العمالية

افادات العاملات حول انتسابهن للنقابة العمالية	العدد	النسبة
نعم	٦٦	٢٧,٢
لا	١٧٩	٧٢,٨
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠

٥-٢-٧ مشكلات تواجه العاملات بالمصانع:

ولدى سؤال العاملات عن المشكلات التي يواجهنها في عملهن، فقد تبين، كما هو موضح في الجدول (١٩:٥)، ان اكثر هذه المشكلات تكرارا تتمثل بعدم وجود تقدم وظيفيّ (ترقية) بنسبة (٨٦,٥%)، وقد يكون السبب في ذلك أن أغلب العاملات يعملن في مهنتي التغليف والتشطيب وهذه المهن لا يوجد بها تقدم وظيفي، وان المستوى التعليمي المطلوب لها هو من المستوى المتدني، كما ذكر سابقا. ثم يأتي في المرتبة الثانية تدني الراتب بنسبة (٨٢,٤%)، وعدم وجود دورات تدريبية بنسبة (٧٢,٢%)، وكان ادناها سوء المعاملة من الادارة بنسبة (٣٦,٧%)، وصعوبة المواصلات من والى المصنع بنسبة (٣٥,١%)، وتحرش الزملاء او المسؤولين بنسبة (٢٠,٠%)، علما بأن إفادات العاملات بهذا الشأن في جميع المصانع التي شملها البحث كانت متشابهه حيث أن ظروف العمل واحدة في جميعها.

جدول ٥:١٩: المشكلات التي تواجه العاملات في المصانع مرتبة تنازليا من وجهة نظرهن

المشكلات من وجهة نظر العاملات	العدد	نعم	العدد	لا	العدد	المجموع
		النسبة		النسبة		النسبة
عدم وجود تطور وظيفيّ(ترقية)	٢١٢	٨٦,٥	٣٣	١٣,٥	٢٤٥	١٠٠
تدني الراتب	٢٠٢	٨٢,٤	٤٣	١٧,٦	٢٤٥	١٠٠
عدم وجود دورات تدريبية	١٧٧	٧٢,٢	٦٨	٢٧,٨	٢٤٥	١٠٠
طول ساعات العمل	١٦٧	٦٨,٢	٧٨	٣١,٨	٢٤٥	١٠٠
تردي الوضع الصحي في مكان العمل	١٠٤	٤٢,٤	١٤١	٥٧,٦	٢٤٥	١٠٠
سوء معاملة من الادارة	٩٠	٣٦,٧	١٥٥	٦٣,٣	٢٤٥	١٠٠
صعوبة المواصلات من والى المصنع	٨٦	٣٥,١	١٥٩	٦٤,٩	٢٤٥	١٠٠
تحرش الزملاء او المسؤولين	٤٩	٢٠,٠	١٩٦	٨٠,٠	٢٤٥	١٠٠

وقد اشارت العاملات، وكما هو موضح في الجدول رقم (٥:٢٠)، الى ان اهم هذه المشكلات بالنسبة لهن، قد كانت عدم وجود تطور وظيفي (ترقية) بنسبة (٥٧,٦%)، وعدم وجود دورات

تدريبية بنسبة (٣٣,٩%)، ثم تدني الراتب بنسبة ١٠,٢%. وبما أن النسبة الأكبر من العاملات أشرن الى هذه المشكلات، فهذا يدل على أن لديهن اهتماما ورغبة في تطوير انفسهن ورفع مستواهن المهني والاقتصادي كما أشرن اثناء مقابلة الباحثة لبعض منهن.

جدول ٥:٢٠: أهم مشكلة تعاني منها العاملات (سؤال مفتوح)

المشكلات التي تعاني منها العاملات	العدد	النسبة
عدم وجود تطور وظيفي (ترقية)	١٤١	٥٧,٦
عدم وجود دورات تدريبية	٨٣	٣٣,٩
تدني الراتب	٢٥	١٠,٢
سوء معاملة الادارة	٢١	٨,٦
طول ساعات العمل	١٦	٦,٥
صعوبة المواصلات من والى المصنع	١٣	٥,٣
تحرش الزملاء او المسؤولين	٧	٢,٩
تردي الوضع الصحي في مكان العمل	٧	٢,٩

٥-٢-٨ الحلول والمقترحات لتحسين أوضاع العاملات:

أما بالنسبة للحلول و المقترحات الخاصة بتحسين أوضاع العاملات، اقترحت العاملات، كما هو مبين في الجدول رقم (٥:٢١)، مجموعة من الحلول لتحسين اوضاعهن في العمل، اهمها توفير نظام للترقية بنسبة (٨٥,٧%)، وتوفير نظام للمكافآت بنسبة (٨٥,٣%)، وتوفير تأمين صحي أفضل بنسبة (٨٢,٠%). وبالنسبة للمقترحات او الحلول الاخرى كتوفير أماكن استراحة في مكان العمل وتوفير برامج تدريبية ومعاملة أفضل من الادارة توجه للعاملات، وتوفير مناخ عمل أفضل (نظافة، تهوية، صحة...) فقد تراوحت ما بين ٧٧,١% و ٧٢,٧%.

جدول ٥:٢١: مقترحات العاملات لتحسين أوضاعهن

المقترحات	نعم		لا		لا ينطبق		المجموع	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
وجود نظام للترفيه	٢١٠	٨٥,٧	٣٣	١٣,٥	٢	٠,٨	٢٤٥	١٠٠
وجود نظام للمكافآت	٢٠٩	٨٥,٣	٣٤	١٣,٩	٢	٠,٨	٢٤٥	١٠٠
تأمين صحي أفضل	٢٠١	٨٢,٠	٤٢	١٧,١	٢	٠,٨	٢٤٥	١٠٠
أماكن استراحة في مكان العمل	١٨٩	٧٧,١	٥٤	٢٢,٠	٢	٠,٨	٢٤٥	١٠٠
توفير برامج تدريبية	١٨٥	٧٥,٥	٥٨	٢٣,٧	٢	٠,٨	٢٤٥	١٠٠
معاملة أفضل من الادارة	١٨٠	٧٣,٥	٦٣	٢٥,٧	٢	٠,٨	٢٤٥	١٠٠
مناخ عمل أفضل (نظافة، تهوية، صحة...)	١٨٠	٧٣,٥	٦٣	٢٥,٧	٢	٠,٨	٢٤٥	١٠٠
تأمين المواصلات	١٧٨	٧٢,٧	٦٥	٢٦,٥	٢	٠,٨	٢٤٥	١٠٠

٥-٣ أثر عمل المرأة في المناطق المؤهلة الصناعية في مدينة سحاب على أدوارها داخل الأسرة؟

٥-٣-١ الاسباب المؤدية لعمل المراة

كما يتضح من النتائج المبينة في الجدول (٥:٢٢)، فإن أهم الاسباب والدوافع لعمل المرأة، هي اقتصادية شملت توفير أو تحسين دخل الاسرة بنسب بلغت ٩١,٤% و٩١,٠% على الترتيب، بالاضافة إلى تحقيق الاستقلال المالي بنسبة (٨٣,٣%)، حيث أن العاملات كما توضحيه سابقا هن من أسر ذات دخل متدن و كبيرة الحجم يصل متوسط عدد أفرادها نحو ٨,٦ فردا، كما أنهن من أسر رب الأسرة فيها إما من المتقاعدين أو المتعطلين عن العمل أو من المتوفين. بالاضافة إلى ذلك، فإن نسبة كبيرة من هذه الأسر غالبية أمهات العاملات فيها (٨٦,١%) من ربات المنازل و من غير العاملات.

و قد جاءت الأسباب الاجتماعية في المرتبة الثانية كتحسين المكانة الاجتماعية، وزيادة الثقة بالنفس بنسبة (٨٧,٣%) لكل منهما، وإرضاء الذات (٨١%). وكان أدنى هذه الأسباب ما يتعلق بالاستفادة من المؤهل العلمي بنسبة بلغت ٣٤,٧%، ويعود ذلك الى أن أغلب العاملات مستواهن التعليمي متدن وليس لديهن مؤهلات علمية يمكن توظيفها بمجالات اخرى،

بالاضافة الى أن العمل في مثل هذه المصانع لا يتطلب مؤهلا علميا باستثناء بعض الاعمال الادارية والمحاسبية.

جدول ٥:٢٢: الأسباب المؤدية لعمل المرأة في تلك المصانع

الأسباب المؤدية لعمل المرأة	نعم		لا		المجموع	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
توفير دخل الأسرة	٢٢٤	٩١,٤	٢١	٨,٦	٢٤٥	١٠٠
تحسين دخل الأسرة	٢٢٣	٩١,٠	٢٢	٩,٠	٢٤٥	١٠٠
تحسين المكانة الاجتماعية	٢١٤	٨٧,٣	٣١	١٢,٧	٢٤٥	١٠٠
زيادة الثقة بالنفس	٢١٤	٨٧,٣	٣١	١٢,٧	٢٤٥	١٠٠
تحقيق الاستقلال المالي	٢٠٤	٨٣,٣	٤١	١٦,٧	٢٤٥	١٠٠
ارضاء الذات	١٩٨	٨٠,٨	٤٧	١٩,٢	٢٤٥	١٠٠
الاستفادة من المؤهل العلمي	٨٥	٣٤,٧	١٦٠	٦٥,٣	٢٤٥	١٠٠

٥-٣-٢ العلاقة مع الاخوة الذكور

اظهرت النتائج، وكما هي موضحة في الجدول رقم (٥:٢٣)، الى ان ٤٦,١% من العاملات أشارت الى ان الاخوة الذكور قلت تدخلاتهم في حياتهن، ولم يعد هناك أي شكل من اشكال التسلط عليهن بعد التحاقهن بالعمل، وهذه النسبة تؤكد على أهمية أثر عمل المرأة على مكانتها داخل الأسرة، في حين اجابت ٥٣,١% منهن الى ان العلاقة لم تتغير نتيجة التحاقهن بالعمل.

جدول ٥:٢٣: علاقة العاملات مع الأخوة الذكور بعد الالتحاق بالعمل

علاقة العاملات مع الأخوة الذكور	نعم		لا		المجموع	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
قل تدخلهم في حياتي	١١٣	٤٦,١	١٣٢	٥٣,٩	٢٤٥	١٠٠
لم يعد هناك تسلط (تحكم) من أحد	١١٣	٤٦,١	١٣٢	٥٣,٩	٢٤٥	١٠٠
لم تتغير العلاقة قبل التحاقي بالعمل وبعدة	١٣٠	٥٣,١	١١٥	٤٦,٩	٢٤٥	١٠٠

٥-٣-٣ المساهمة والمشاركة في اعمال المنزل واثرها على العمل في المصنع

تبين من الجدول (٥:٢٤) ان ٨٠,٨% من العاملات يساهمن في اعمال المنزل بعد الانتهاء من العمل في المصنع، وقد ظهر ان ذلك يتم بمشاركة من الاخوات والأم بنسبة ٨٩,٧% و ٨٨,٩% على التوالي، وبمشاركة من قبل الزوج للعاملات المتزوجات بنسبة ٤٤,٨%، ولم يظهر ان هناك مشاركة من الأخوة او الأب الا بنسب قليلة جدا بلغت ٨,٤% للأخ و ٧,٠% للأب ، و كما هو موضح في الجدول (٥:٢٥).

جدول ٥:٢٤: التوزيع النسبي للعاملات حسب مساهمتهن في أعمال المنزل

مساهمة العملات في الأعمال المنزلية	العدد	النسبة المئوية
نعم	١٩٨	٨٠,٨
لا	٤٧	١٩,٢
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠

جدول ٥:٢٥: مشاركة أفراد الأسرة في أعمال المنزل

مشاركة أفراد الأسرة في الأعمال المنزلية	نعم		لا		المجموع	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
الأخوات	٢١٨	٨٩,٧	٢٥	١٠,٣	٢٤٣	١٠٠
الأم	٢١٦	٨٨,٩	٢٧	١١,١	٢٤٣	١٠٠
الزوج	١٣	٤٤,٨	١٦	٥٥,٢	٢٩	١٠٠
الأخ	٢٠	٨,٤	٢١٦	٩١,٦	٢٣٨	١٠٠
الأب	١٧	٧,٠	٢٢٦	٩٣,٠	٢٤٣	١٠٠

وقد اجابت العاملات، وكما يظهر من الجدول (٥:٢٦)، بان المساهمة في اعمال المنزل تنعكس على ادائها في عملها في المصنع، حيث افادت (٨٣,٥%) من العاملات بانهن يشعرن بتعب جسدي من العمل في المنزل والمصنع معا و/او انهن يشعرن بالتوتر النفسي من العمل في المصنع والمنزل معا بنسبة (٦٢,٦%)، بينما افادت فقط (٢٣,٣%) من العاملات بانهن لا يشعرن بأية مشكلة نتيجة عملهن في المصنع.

جدول ٥:٢٦: أثر الأعباء المنزلية و العمل داخل المصنع على المرأة العاملة

أثر الأعباء المنزلية و العمل	نعم		لا		المجموع	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
أشعر بتعب جسدي من العمل في المنزل والمصنع معا	٢٠٣	٨٣,٥	٤٠	١٦,٥	٢٤٣	١٠٠
أشعر بالتوتر النفسي من العمل في المصنع والمنزل معا	١٥٢	٦٢,٦	٩١	٣٧,٤	٢٤٣	١٠٠
لا أشعر بأية مشكلة نتيجة عملي في المصنع	٥٦	٢٣,٣	١٨٤	٧٦,٧	٢٤٠	١٠٠

٥-٣-٤ اثر العمل على الزواج

عند جمع معلومات من المبحوثات عن الحالة الزواجيه، ظهر ان غالبية العاملات، كما هو مبين في الجدول (٥:٤)، أنهن من فئة العازبات بنسبة ٨٣,٧%، وفقط ١١,٨% متزوجات، ويظهر من ذلك انه من الممكن ان يكون سبب هذا الفرق الكبير عائد الى عمل المراة، ويؤكد ذلك ارتفاع متوسط العمر لدى العاملات كما ظهر في الجدول (٢:٤) حيث بلغ ٢٧,٤٤ سنة.

أما بالنسبة لمجتمع الدراسة، فقد بين الجدول رقم (٢٧:٥)، ان ٤٩% من العاملات قد اجبن بان العمل قد اثر على قرار الزواج لديهن، فقد تبين ان ٥٥,٠% من العاملات المبحوثات أنه لم يعدن يفكرن في الزواج نتيجة انشغالهن في العمل، وان ٣٣,٣% منهن قد كان للعمل دور في تأخير الزواج لديهن، وان ١١,٧% قد سرع العمل على الزواج المبكر لبعض العاملات، كما في الجدول رقم (٢٨:٥)، وهي نسبة قليلة.

جدول ٥:٢٧: اثر العمل على قرار الزواج لدى المراة العاملة

وجود أو عدم وجود أثر على الزواج	العدد	النسبة المئوية
نعم	١٢٠	٤٩,٠
لا	١٢٥	٥١,٠
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠

جدول ٥:٢٨: شكل أثر العمل على الزواج

شكل أثر العمل على زواج العاملة	العدد	النسبة المئوية
كان زواجي مبكرا	١٤	١١,٧
جاء زواجي متأخرا	٤٠	٣٣,٣
لم أفكر في الزواج ابدا	٦٦	٥٥,٠
المجموع	١٢٠	١٠٠,٠

٥-٤ أثرعمل المرأة في المناطق الصناعية المؤهلة (مدينة سحاب) على مكانة المرأة في الأسرة؟

٥-٤-١ اثر العمل على مكانة المرأة

بينت النتائج في الجدول رقم (٥:٢٩) الى ان العاملات شعرن بالأهمية الذاتية، وأنهن اصبحن صاحبات قرار في جميع الامور الخاصة بالاسرة بنسبة مئوية بلغت ٤٦,٩%، وهي نسبة لا بأس بها، وهو مؤشر على أن خروج المراة للعمل أثر ايجابا على شخصيتها ومكانتها بين افراد الأسرة، وخاصة اذا ساهمت في الانفاق، وكان لها دور في زيادة دخل اسرتها. في حين افادت نحو ٣٤,٣% من العاملات بان العمل جعلهن قادرات على اتخاذ القرارات الخاصة بحياتهن فقط، وقد يعتبر هذا ايضا تطورا ايجابيا في ظل ظروفهن السابقة، حيث لم يكن باستطاعاتهن ذلك قبل التحاقهن في العمل، وأجابت ١٨,٨% من العاملات بأن العمل لم يؤثر على اتخاذ القرارات الخاصة بحياتهن الشخصية، وقد يذكر هذا بالنمط التقليدي للحياة الأسرية الذي لا زال موجودا لدى بعض العائلات.

جدول ٥:٢٩: مكانة المرأة بعد التحاقها في العمل

تعبير المرأة عن شعورها بعد التحاقها بسوق العمل	العدد	النسبة المئوية
أشعر بأنني أصبحت مهمة وصاحبة قرار في جميع الأمور الخاصة بالأسرة	١١٥	٤٦,٩
أصبحت قادرة على اتخاذ القرارات الخاصة بحياتي فقط	٨٤	٣٤,٣
لا زلت غير قادرة على اتخاذ أي قرار خاص بحياتي	٤٦	١٨,٨
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠

٥-٤-٢ المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة

ظهر من النتائج، كما هي موضحة في الجدول رقم (٥:٣٠)، الى ان العاملات ترى ان لها نظرة ايجابية من افراد الاسرة بشكل خاص والمجتمع بشكل عام لها كامراة عاملة، فقد اجابت

٩١,٤% من العاملات بان افراد الاسرة ينظرون اليها كأمرأة منتجة، وأن لها دورا مهما، وان ٨٦,٧% منهن ترى ان المجتمع ينظراليها ايضا على انها امراة منتجة ولها دور مهم.

جدول ٥:٣٠: المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة

المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة	نعم		لا		المجموع	
	العدد	النسبة لمئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
ينظر الي افراد اسرتي كأمرأة منتجة ولها دور مهم	٢٢٤	٩١,٤	٢١	٨,٦	٢٤٥	١٠٠
ينظر الي أفراد المجتمع المحلي كامرأة منتجة ولها دور مهم	٢١٢	٨٦,٥	٣٣	١٣,٥	٢٤٥	١٠٠

٥-٤-٣ ملائمة العمل في المصنع للمراة

بينت النتائج في الجدول (٥:٣١) الى ان طبيعة الاعمال التي تقوم بها النساء في مصانع الخياطة هي اكثر ملائمة للنساء من الذكور بنسبة ٥٠,٢%، وقد اشارت ٣٨,٤% الى ان هذه الاعمال من الممكن ان يقوم بها كل من الذكور والاناث بشكل متساو، ونحو ١١,٤% منهن اجابت الى ان هذه الاعمال هي اكثر ملائمة للذكور من الاناث.

جدول ٥:٣١: مدى ملائمة الجنس للعمل في المصنع

الجنس الاكثر ملائمة للعمل في المصنع	العدد	النسبة المئوية
النساء	١٢٣	٥٠,٢
الرجال	٢٨	١١,٤
النساء والرجال	٩٤	٣٨,٤
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠

٥-٥ مدى تحقيق التمكين الاقتصادي والاستقلال المادي للمرأة العاملة في المناطق المؤهلة الصناعية (مدينة سحاب) .

اشارت النتائج الخاصة بالتمكين الاقتصادي والاستقلال المادي للمراة العاملة إلى أن ٥٣,١% من العاملات يساهمن بشكل جزئي في انفاق دخلهن المادي على مستلزمات الأسرة بشكل

عام، وان ٣٥,١% منهن يقمن بانفاق دخلهن بشكل كامل على مستلزمات الاسرة، وفقط ١١,٨% لا يساهمن في الانفاق على مستلزمات الاسرة ويقمن بشكل كامل انفاق دخلهن على مستلزماتهن الشخصية وذلك كما هو موضح في الجدول (٥:٣٢).

جدول ٥:٣٢: كيفية انفاق دخل العاملة

كيفية أنفاق الدخل	العدد	النسبة المئوية
على الأسرة كليا	٨٦	٣٥,١
على الأسرة جزئيا	١٣٠	٥٣,١
العاملة بشكل كامل	٢٩	١١,٨
المجموع	٢٤٥	١٠٠,٠

كذلك بينت النتائج، و كما هو وارد في الجدول رقم (٥:٣٣)، الى ان هناك شكلا من التدخل من قبل الاسرة في طريقة انفاق دخل العاملة، فقد اجابت ٤٨,٢% من العاملات انه يتم اخذ الراتب منهن كاملا، ويتم اعطاؤها مصروفا لها فقط، وتبين ان هناك بعض العاملات بنسبة (٣٠,٢%) يفرض عليهن ان يدخرن مبلغا معينا من دخلهن و/او يفرض عليهن نفقات معينة بنسبة (١٣,٥%). وقد ظهر ان ٢٣,٣% من العاملات يتصرفن بحرية كاملة بدخلهن حيث لا يتدخل أحد في طريقة انفاقهن لدخلهن.

جدول ٥:٣٣: مدى تدخل الأسرة في طريقة الانفاق

مدى تدخل الأسرة في طريقة الانفاق	نعم		لا		المجموع	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
يؤخذ منك الراتب كاملا ويتم اعطائك مصروف	١١٨	٤٨,٢	١٢٧	٥١,٨	٢٤٥	١٠٠
يفرض عليك أن تدخري مبلغ معين	٧٤	٣٠,٢	١٧١	٦٩,٨	٢٤٥	١٠٠
لا يتدخل أحد في طريقة الانفاق	٥٧	٢٣,٣	١٨٨	٧٦,٧	٢٤٥	١٠٠
يفرض عليك نفقات معينة	٣٣	١٣,٥	٢١٢	٨٦,٥	٢٤٥	١٠٠

كذلك، تبين من النتائج الواردة في الجدول (٥:٣٤) الى ان عمل المراة قد اثر بشكل ايجابي على مكانة المراة وتمكينها، حيث ظهر ان اهم هذه الاثار قد تمثلت في زيادة القدرة على تحمل المسؤولية بنسبة ٨٨,٢%، ثم زيادة القدرة على ابداء الرأي بنسبة ٧٨,٤%، وزيادة

القدرة على مواجهة المشكلات بنسبة ٧٧,٩%، وزيادة الاستقلالية من حيث صنع القرارات الخاصة بالعاملة بنسبة ٧٧,١%، وهذه النتائج متقاربة إلى حد ما مع الأسباب المؤدية لعمل المرأة الموضحة في الجدول رقم (٥:٢٢).

جدول ٥:٣٤: أشكال التمكين الأقتصادي والمادي للعاملة مرتب تنازليا

أشكال التمكين الإقتصادي للعاملة	نعم		لا		المجموع	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
اصبح لدي القدرة على تحمل المسؤولية	٢١٦	٨٨,٢	٢٩	١١,٨	٢٤٥	١٠٠
أصبح لدي القدرة على ابداء الرأي	١٩٢	٧٨,٤	٥٣	٢١,٦	٢٤٥	١٠٠
اصبح لدي القدرة على مواجهة المشكلات	١٩٠	٧٧,٩	٥٤	٢٢,١	٢٤٥	١٠٠
أشارك في صنع القرارات الخاصة بي	١٨٩	٧٧,١	٥٦	٢٢,٩	٢٤٥	١٠٠

٥-٦ التمييز بين العمال على اساس الجنس في المناطق الصناعية المؤهلة (مدينة سحاب)

و لدى سؤال العاملات عن وجود تمييز بينهن وبين زملائهن من الرجال في امور تتعلق بالعمل، فقد افادت العاملات بالمتوسط وبنسبة ٣٦,٦% لكافة البنود المتعلقة بالتمييز في مكان العمل، حيث تبين أن اعلى درجات التمييز قد ظهرت في فرص التدريب بنسبة ٥٢,٢%، في المهام بنسبة ٤٦,٥%. أما بالنسبة للبنود المتعلقة بالحصول على الاجازات والترقية الوظيفية واستخدام تسهيلات متوفرة في المصنع وقيمة الراتب الذي تتقاضاه العاملة، فإنها تتراوح وبنسب متقاربة بين ٢٨,٦% - ٣١,٨%، وذلك كما هي موضحة في الجدول(٥:٣٥).

جدول ٥:٣٥: شعور العاملة بالتمييز بينها وبين زميلها الرجل العامل

مظاهر التمييز بين العاملة والعامل	نعم		لا		المجموع	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
الراتب	٧٠	٢٨,٦	١٧٥	٧١,٤	٢٤٥	١٠٠
الترقية الوظيفية	٧٤	٣٠,٢	١٧١	٦٩,٨	٢٤٥	١٠٠
استخدامك للتسهيلات المتوفرة في المصنع	٧٤	٣٠,٢	١٧١	٦٩,٨	٢٤٥	١٠٠
حصولك على الاجازات	٧٨	٣١,٨	١٦٧	٦٨,٢	٢٤٥	١٠٠
المهام	١١٤	٤٦,٥	١٣١	٥٣,٥	٢٤٥	١٠٠
اعطائك فرصة للتدريب	١٢٨	٥٢,٢	١١٧	٤٧,٨	٢٤٥	١٠٠
المتوسط		٣٦,٦				

وتعتقد العاملات، كما يظهر في الجدول (٥:٣٦)، ان هذه الفروق في المرتبة الاولى عائدة الى ان المقدرة الجسدية للعاملة أقل من المقدرة الجسدية للرجل بنسبة (٦٦,٤%) و أن مسؤوليات المنزل الملقاة على عاتق المرأة العاملة في الغالب تعيق قدرتها على العمل بنفس قدرة الرجل بنسبة (٥٨,٨%)، ثم في المرتبة الاخيرة إلى أن المقدرة العقلية والذهنية للمراة أقل منها لدى الرجل بنسبة (٢١,٠%).

جدول ٥:٣٦: أسباب التمييز بين العمال على أساس الجنس

أسباب التمييز	نعم		لا		المجموع	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
المقدرة الجسدية لك أقل من المقدرة الجسدية للرجل	١٥٨	٦٦,٤	٨٠	٣٣,٦	٢٣٨	١٠٠
مسؤوليات المنزل تعيق قدرتك على العمل بنفس قدرة الرجل	١٤٠	٥٨,٨	٩٨	٤١,٢	٢٣٨	١٠٠
المقدرة العقلية والذهنية لك أقل من الرجل	٥٠	٢١,٠	١٨٨	٧٩,٠	٢٣٨	١٠٠

كما بررت العاملات وجود فرق في اجر الزميل الرجل الذي يعمل معها في نفس الوظيفة في أنه في الدرجة الأولى يعتبر الرجل المصدر الرئيسي للانفاق على الأسرة بنسبة (٢٣,٧%) ، ثم لان مسؤولياته أكثر من مسؤوليات المرأة بنسبة (٢٠,٠%)، ولان دخل المراة العاملة يعتبر ثانويا وهي ليست ملزمة بالانفاق على أسرتها بنسبة (١٧,٦%)، وكانت النسبة الادنى تعود لاعتقاد المرأة العاملة بان الرجل أفضل كفاءة من العاملة بنسبة (٨,٦%) (جدول(٥:٣٧)).

جدول ٥:٣٧: أسباب اختلاف الأجر بين العامل والعاملة

أسباب اختلاف الأجر	نعم		لا		المجموع	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
يعتبر الرجل المصدر الرئيسي للانفاق على الأسرة	٥٨	٢٣,٧	١٨٧	٧٦,٣	٢٤٥	١٠٠
لأن مسؤولياته أكثر منك	٤٩	٢٠,٠	١٩٦	٨٠,٠	٢٤٥	١٠٠
يعتبر دخلك ثانويا ولست ملزمة بالانفاق على اسرتها	٤٣	١٧,٦	٢٠٢	٨٢,٤	٢٤٥	١٠٠
يعتبر أفضل كفاءة منك في العمل	٢١	٨,٦	٢٢٤	٩١,٤	٢٤٥	١٠٠

وفيما يتعلق بمعاملة الإدارة للعاملة مقارنة بزميلها الرجل العامل، فقد أظهرت النتائج ان العاملات يعتقدن بعدم وجود تمييز في المعاملة بينها وبين زميلها الرجل من قبل الادارة بنسبة (٦٩,٠%)، واجابت (١٥,٥%) من العاملات بان هناك تمييزا لصالح الرجل، بينما اجابت ١٥,٥% ان هناك تمييزا لصالح المراة العاملة وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (٣٨:٥).

جدول ٥:٣٨: معاملة الإدارة للعاملة و زميلها الرجل العامل

نوع المعاملة	العدد	النسبة المئوية
أشعر بأن الرجل ينال احتراما أكثر مني	٣٨	١٥,٥
انال احترام أكثر من الرجل	٣٨	١٥,٥
لا تمييز في المعاملة بيني وبين زميلي الرجل في مكان العمل	١٦٩	٦٩,٠
المجموع	٢٤٥	١٠٠

الفصل السادس

مناقشة النتائج والتوصيات

توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج حول اوضاع النساء العاملات في المناطق الصناعية المؤهلة /منطقة سحاب، وحول التغير في مكانة و دور المرأة العاملة حيث تم التوصل الى ما يلي:

ففي استعراض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمبحوثات تبين أن متوسط العمر لدى العاملات قد بلغ ٢٧ عاما، ويقع أغلبهن ضمن الفئة العمرية (٢١-٤٠)، كما أن النسبة الأكبر من العاملات (٨٧,٨%) ذوات تعليم متدن (ثانوية فما دون)، ومعظمهن من أسر ذوات ظروف اقتصادية صعبه وحجم اسرة كبير، ومتوسط الدخل لدى هذه الأسر أقل من معدل دخل الأسرة في المملكة، والنسبة الأكبر من أرباب تلك الأسر هم من المتقاعدين أو غير العاملين أو المتوفيين، ومن الذين يعملون بمهن بسيطة غير ماهرة وذات دخل متدن، أما المتزوجات من العاملات المبحوثات فإن لديهن ازواجا يعملون بمهن بسيطة ذات الدخل المتدن ايضا.

ومن خلال استعراض النظريات النسوية واسقاطاتها على سوق العمل الأردني، وبشكل خاص فيما يتعلق بعمل المرأة الأردنية، فإنه يمكن القول بأن نظرية النظم الثنائية هي اقرب لواقع عمل المرأة العاملة في هذ السوق، وذلك نتيجة لما تتعرض إليه من ممارسات داخل إطار عملها، وما يترتب عليه من اجحاف في الأجور، وسوء معاملة من أصحاب العمل، وحرمانهن من كثير من المزايا، بالاضافة إلى ما يفرض عليهن من أعمال منزلية تتطلب جهدا كبيرا.

تبين من النتائج وبعد التحليل أن طبيعة الأعمال التي تقوم بها النساء في المناطق المؤهلة الصناعيه هي أعمال روتينية تقتصر على مهن التشطيب والخياطة والتغليف، مع العلم أن مهنتي التغليف والتشطيب من المهن البسيطة والتي لا يوجد بها أي خبرة أو تطور وظيفي، حيث يقتصر عملهن على قص القطع والخيوط الزائدة ووضع بطاقة على الملابس، وعند مقابلة عدد من العاملات في تلك المصانع أجبن ان اصحاب تلك المصانع لا يسمحون لهن بتعلم أي شيء جديد كالخياطة أو التصميم مثلا، بل وتعاقب من تحاول أن تجلس وراء ماكنة خياطة و تتعلم شيئا آخرا، وذلك كي تبقى تعمل بنفس الوظيفة ولا تطالب بترقية أو زيادة راتب، أو حتى لا تفكر في ترك المصنع والبحث عن مكان آخر لافتقارها الى الخبرة في مهن هامة وخاصة أن النسبة الأكبر منهن (٨٩,٨%) ممن مستواهن التعليمي ثانوي فما دون.

كما أظهرت النتائج أن نسبة قليلة من العاملات (٩,٤%) فقط حصلن على تدريب في مجال الخياطة منهن(٢١,٧%) حصلن على تدريب في كل من مجالي النسيج والتريكو وهي نسب متدنية، تدل على عدم اهتمام أصحاب المصانع برفع المستوى المهني لدى العاملات حيث يترتب على ذلك حرمانهن من فرص التطور الوظيفي ومن وجودهن في مواقع التخطيط.

وترتب على ذلك ايضا تدني رواتب العاملات في مجالات الخياطة والتشطيب والتغليف حيث بلغ معدل الرواتب لديهن ١٥٠ دينار وهي احدى المشاكل الهامة التي تعاني منها العاملات في تلك المناطق.

وتشترك معظم العاملات في المناطق الصناعية المؤهلة بالضمان الاجتماعي لما يفرضه قانون العمل، وتؤمن هذه المناطق مواصلات من والى المصنع لأغلب العاملات ايضا، ولكن هناك مشكلة عدم توفر تأمين صحي لهن للنسبة الأكبر (٩١,٨%) وتكمن هذه المشكلة بعدم الوعي لديهن بأهمية التأمين الصحي أو حتى أن بعض العاملات يعتقدن أن وجود طبيب عام في المصنع هو التأمين الصحي، كما ان هذه المصانع لا توفر وجبات غذائية مجانية الا للعمال الأجانب، وهناك تدني بشكل عام لرضى العاملات حول بيئة العمل من حيث نظافة مكان العمل وعدم وجود بيئة مريحة وساعات عمل طويلة، وقد جاءت هذه النتائج متفقة مع دراسات كل من (وزارة العمل، ٢٠٠٢) ، (ESCWA,2003) (ياسين،٢٠٠٠)، (مرعي،٢٠٠١)، (Kolarova,2006) و(CIVIDEP-INDIA , 2007) حيث أكدت جميع هذه الدراسات على تدني اوضاع العاملات في مصانع الألبسة للشركات متعددة الجنسيات من حيث الأجور والمستوى التعليمي وقلة برامج التدريب والتطور الوظيفي وعدم توفر بيئة ملائمة وطول ساعات العمل وافتقارهن الى تأمين صحي

كذلك بينت النتائج بأن النسبة الأكبر من العاملات لم يجدن أي معارضة، عندما قررن الالتحاق بالعمل، ويعود ذلك الى الأوضاع المعيشية المتدنية لأسرهن، حيث بينت الدراسة انهن من عائلات ذوات دخل متدن، وترتفع لديها نسبة الاعالة، مما يستدعي موافقة الأسرة توافق بسهولة على عمل الابنة أو الزوجة للحصول على مصدر دخل اضافي، وخاصة أن النتائج اظهرت ان النسبة الأكبر من العاملات (٩١,١%) و(٩١%) يساهمن في توفير أو تحسين دخل الأسرة على التوالي وأن أكثر من نصف العاملات(٥٣,١%) يساهمن بالانفاق على العائلة بشكل جزئي، وحوالي (٣٥,١%) ينفقن الدخل كاملا على الأسرة ونسبة قليلة منهن لا تنفق الا على نفسها، مما يؤكد أهمية التحاق المرأة في سوق العمل والمساهمة في رفع مستوى دخل الأسرة، وهذه النتيجة جاءت تتفق مع دراسة (Meyer,2007) بأن

مشاركة المرأة في كسب الدخل ارتفعت في السنوات الأخيرة، أما النسبة القليلة التـــي وجـــدت معارضة فقد كان مصدرها من الأخوة بنسبة (١٠,٢%). وعند مقابلة بعض العاملات اجـــبن ان الأخوة كانوا يرفضون العمل المختلط وخاصة بوجود جنسيات مختلفة، ولكن الحاجة دعتهم الى الموافقة بعد ذلك.

وتبين من النتائج عدم الوعي لدى العاملات بالنظام الداخلي للمصنع حيث اجابـــت (٦٦,٥%) من العاملات بمعرفتهن بالنظام الداخلي ولكن طرق المعرفة تختلف من عاملة الـــى اخـــرى، حيث أن بعضهن علمن به شفويا من ادارة المصنع والبعض قرأنه من نص مكتوب والـــبعض سمعن به من الزملاء والزميلات. وعند مقابلة احدى الموظفات في الادارة أفادت أن النظـــام الداخلي معلق على الحائط والنسبة الأكبر من العاملات لا يبدين أي اهتمام لما هو مكتوب ولم يسألن عنه، ومن المشكلات الأخرى أن ما نسبته (١٦,٣%) من العاملات لم يـــوقعن عقـــود عمل بينهن وبين أصحاب المصانع ، أما اللواتي وقعن، فلديهن مـــشكلة عـــدم الالمـــام بمـــا تتضمنه بنود العقد حيث اختلفت اجاباتهن بمحتويات العقود، رغم انهن وقعن نفس العقود فـــي ذات المصنع ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المجلس الوطني لشؤون الأسرة، ٢٠٠٩) حـــول واقع حقوق المرأة العاملة في المدن الصناعية، ومع دراسة (CIVIDEP-INDIA،٢٠٠٧) التي اجريت في الهند، حيث بينت ان العمال في مصانع الملابس لم يوقعوا اية عقـــود، وأن الـــذين وقعوا ليس لديهم أية فكرة عن العقود، وأنها لاتحتوي على أية قوانين أو أنظمة أو اجور.

وأظهرت الدراسة مشكلة أخرى تعاني منها العاملات في تلك المصانع عـــدم وجـــود أمـــاكن استراحة لهن بنسبة (٦٠%)، حيث قامت الباحثة بمقابلة عدد منهن اثناء موعـــد الاســـتراحة وهن يجلسن على رصيف الشارع لعدم وجود مكان مخصص لهن، وقد أفدن بأنهن يمـــضين وقت الاستراحة في ذات المكان كل يوم وفي اوقات المطر وفي حر الصيف، بالاضافة الـــى عدم نظافة الحمامات الخاصة بالاناث وازدحام مكان العمل وســـوء التهويـــة. وقـــد اشـــارت العاملات المتزوجات واللواتي لديهن أطفال بمشكلة عدم وجود حضانة فـــي مكـــان العمـــل، وأنهن يتركن اطفالهن في المنزل أو عند الجيران أو عند الأم، مما يسبب قلقهن اثناء تواجدهن في المصنع الى حين العودة للاطمئنان على الأطفال، ويتفق هذا مـــع نتـــائج دراســـة (وزارة العمل، ٢٠٠٢) ودراسة (CIVIDEP-INDIA , 2007) التي بينت أن مصانع الأنـــسجة تفتقـــر الى بيئة ملائمة للعمل وتفتقر الى حضانات للأطفال.

كذلك نتج عن الدراسة وجود مكتب للنقابة العمالية يرعى مصالح العمال، وعلى الرغم من أن نسبة (٦٤,٥%) من اجمالي العاملات يعلمن بوجود هذه النقابة الا أن نـــسبة المنتـــسبات لهـــا

متدنية جدا، لا تتعدى (١٧,٦%) من العينة، وبالرغم من أن نسبة كبيرة من العاملات يعتقدن بضرورة وجود مكتب نقابة أو جهه تدافع عن العاملات وتحل المشكلات التي قد تواجههن.

وعندما قامت الباحثة بمقابلة موظف مكتب النقابة قال أن نسبة المشتركات بالنقابة من المنطقة الصناعية /سحاب كاملة لا تتجاوز (٥%) ويعود السبب في ذلك أن أصحاب المصانع يرفضون انتسابهن الى النقابات العمالية، كما يقومون بمنع النقابيين من الدخول الى المصانع للالتقاء بالعاملات والحديث معهن عن أهمية النقابة ومهامها مما يجعل النسبة الأكبر من العاملات غير مشتركات بالنقابة ولا وعي لديهن بأهميتها، وهذا يتفق مع دراسة (المجلس الوطني لشؤون الأسرة، ٢٠٠٩).

وقد اقترحت العاملات أن انسب الحلول لمشكلاتهن تتمثل في الحاجة الى نظام ترقية ومكافآت وتأمين صحي وأماكن استراحة.

وكان لالتحاق النساء للعمل في هذه المصانع أهمية كبيرة، بأن هذا العمل قد حسن من مكانتهن الاجتماعية وزاد من ثقتهن بأنفسهن، واستطعن تحقيق ذاتهن رغم عدم وجود مؤهل علمي مرتفع لديهن، فقد بينت الدراسة أن ما يقارب نصف العاملات حدث لديهن تغير ايجابي، بأن قل تدخل ذكور العائلة في حياتهن نتيجة حصولهن على دخل والمساهمة في الانفاق على الأسرة، وأصبح ما يقارب نصف العاملات (٤٦,٩%) صاحبات قرار في جميع الأمور الخاصة بالأسرة، ونسبة أخرى قادرات على اتخاذ القرارات الخاصة بحياتهن على الأقل، وأصبح لديهن القدرة على تحمل المسؤولية وابداء الرأي والشعور بالاستقلالية، مما يؤكد أهمية التمكين الاقتصادي بالنسبة للمرأة، بالاضافة الى حدوث التغير الاجتماعي من حيث نظرة المجتمع الى الأنثى وتغيير قيم الأسرة فيما يخص الطاعة والسلطة. كما تغيرت نظرة المجتمع للمرأة العاملة، فأكثر العاملات أصبحن يشعرن انهن ذات مكانه هامه في الأسرة ولهن دور هام في المجتمع، وهذا يتفق مع دراسة (ياسين، ٢٠٠٠) التي بينت أن عمل المرأة زاد من وعيها بذاتها، وأضعف السلطة الأبوية، ولكن نظرا للموروث الاجتماعي والنظام الأبوي الذي لا زال موجودا في المجتمع، فإن ما يقارب النصف الآخر من عينة الدراسة (٥٣,١%) لا زال هناك تدخلا للذكور في حياتهن رغم حصولهن على دخل ومساهمتهن في الانفاق، حتى أن ما يقارب نصف العاملات يؤخذ راتبهن بالكامل ويتم اعطاؤهن المصروف، وما يقارب الربع من العاملات فقط لديهن حرية التصرف في طريقة الانفاق، وان ما يقارب ١٩% من العاملات لا زلن غير قادرات على اتخاذ اي قرار خاص بحياتهن.

ونتج عن الدراسة أن النسبة الأكبر من العاملات (٨٠,٨%) يقمن بالعمل المنزلي الى جانب عملهن بالمصنع وأن المشاركة بأعمال المنزل تتم من اناث العائلة (الأخوات والأم) ونسبة قليلة جدا تتم بمشاركة الذكور، وهذا ما جعل المرأة تعاني من عبء مزدوج، وهو العمل داخل المنزل وخارجه، مما سبب تعبا نفسيا وجسديا نتيجة هذه الضغوطات عليها، وهو بهذا الخصوص يتفق مع دراسة (Murry,2005) حول ما نتج عنها من آثار سلبية للعولمة.

بينت النتائج أن أغلب العاملات عازبات بنسبة (٨٣,٧%) وأن متوسط العمر مرتفع لديهن بمتوسط (٢٧) سنة، وقد اجابت النسبة الأكبر من العاملات الى أن العمل في المصنع قد أخر سن الزواج لديهن أو لم يجعلهن يفكرن في الزواج، ويعود ذلك لعدة أسباب كما أفادت العاملات اثناء المقابلة، وهو السمعة السيئة لهن في مناطق التجمعات الصناعية، حيث يعتقد الناس أن هذه الأماكن مشبوهه، وأن سلوك العاملات سيء في تلك المناطق، وهذه احدى المشكلات التي تواجه العاملات في تلك المناطق، أو ان هناك سببا آخرا، وهو انهن لا يختلطن بفئة الذكور المناسبة للزواج اثناء تواجدهن في المصانع.

وقد كان رأي ما يقارب نصف العاملات أن هذه المهن أكثر ملائمة للنساء منها للرجال، وقد يعود السبب الى أن الفكرة السائدة بأن عمل الخياطة مكمل للدور المنزلي للمرأة، وكونها تمثل مصدر قوة عمل رخيصة للصناعات التحويلية التي لا تحتاج الى مهارة عالية. ويتفق هذا مع دراسة (ESCWA,2003) التي ركزت على أن هذه الصناعات تستقطب النساء العازبات ذوات التحصيل العلمي المتدني وخاصة في المناطق الريفية، ومع دراسة (INDIA,2007) التي وجدت أنه تم تأنيث العمل بقطاع الملابس ليتم استغلال النساء الفقيرات

و قد أظهرت النتائج ان ما يقارب ٣٦,٦% من العاملات يشعرن بالتمييز بينهن وبين زميلهن الرجل وخاصة في التدريب والمهام الموكلة اليهم، وتعتقد العاملات أن اصحاب العمل يعتقدون أن الرجل أكثر قدرة من المرأة من حيث القوة الجسدية، وأن المسؤوليات المزدوجة على المرأة في المنزل والمصنع تعيق من أن تكون قدرات المرأة بمستوى قدرات الرجل، أو قد يعتبر البعض أن المقدرة الذهنية للرجل اعلى منها للمرأة. كما أن الرجل قد يأخذ اجرا أكثر من المرأة لأنه المصدر الرئيسي للانفاق على الأسرة ومسؤولياته أكثر من مسؤوليات

المرأة، وهي ليست مضطرة للعمل والانفاق، ولكن نتائج هذه الدراسة اثبتت أن النسبة الأكبر من العاملات ينفقن الدخل كاملا على الأسرة أو جزء منه.

وقد جاءت هذه النتيجة تتفق مع دراسة (INDIA,2007) التي بينت أن التمييز الجندري في الاجور واضح في منطقة الدراسة في الهند، حيث يزداد اجر الرجال على اجر النساء حتى ولو كان عملهن أصعب ولفترات اطول من الرجال، وتتفق ايضا مع دراسة (ياسين،٢٠٠٠) التي اكدت بأن العمل في النظام الرأسمالي يظهر فيه بوضوح التمييز في الأجور ونوع العمل بين العاملين والعاملات.

التوصيات:

في ضوء نتائج هذه الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

١. التوجه إلى المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني بضرورة إجراء دراسات موضوعية لمعرفة الأسباب الحقيقة وراء عزوف المرأة العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة من الانتساب للنقابات العمالية، ومحاولة التعرف على الجهات المعنية في هذا العزوف من الأطراف المعنية الثلاثة (العاملة ، صاحب العمل، والنقابات).

٢. مطالبة المؤسسات الحكومية وعلى رأسها وزارة العمل الأردنية و المنظمات غير الحكومية وعلى رأسها اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، بالاضافة إلى مؤسسات المجتمع المدني النسوية بضرورة نشر التوعية بشكل خاص في المجتمعات المحلية التي تنتمي إليها العاملات، بهدف إزالة الصورة النمطية السيئة للعاملات في المناطق الصناعية المؤهلة تحديدا، والتعريف بأهمية العمل للمرأة العاملة وما يمكن أن يحققه العمل للمرأة ذاتها ولأسرتها من مزايا ايجابية اقتصادية واجتماعية على حد سواء، وأن العمل لا يتنافى مع تعاليم الأديان السماوية، كما أنه أيضا لا يسيء للمرأة العاملة من كافة الجوانب الاخلاقية والدينية.

٣. مطالبة وزارة العمل الأردنية والنقابات العمالية و الاتحادات النسوية بمراقبة أماكن العمل التي تتواجد فيها المرأة وبشكل خاص في المناطق الصناعية المؤهلة من حيث توفير بيئة عمل تتناسب مع متطلبات المرأة العاملة من حيث الأجور وتوفير الاجازات والتأمين الصحي والتغطية الشاملة للضمان الاجتماعي بالاضافة إلى توفير المرافق الصحية الملائمة وأماكن استراحة وحضانات للأطفال.

٤. ضرورة عقد لقاءات دورية من قبل النقابات العمالية والاتحادات النسوية والمعنيين من المؤسسات الحكومية مع أصحاب العمل، لدعوتهم لإزالة التمييز الجندري في مواقع العمل، وأهمية الحد من تهميش المرأة اقتصاديا من خلال تنويع خبراتها العملية و اخضاعها لدورات تدريبية لتطوير مهاراتها، بالاضافة إلى اشراكها في اتخاذ القرارات المختلفة في مواقع العمل.

٥. ضرورة متابعة مواقع العمل المختلفة وبالذات المصانع في المناطق الصناعية المؤهلة حول منع النقابات من أداء دورها الذي يخدم العاملات ويحافظ على حقوقهن، ولا يهدف في ذات الوقت إلى التشويش على أصحاب العمل، بل يعمل على تعزيز العملية الانتاجية. كذلك ضرورة التعرف من أصحاب العمل على أسباب منع النقابات من القيام بدورها داخل مواقع العمل وازالة كافة أسباب المنع.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

أبو أصبع، صالح، ٢٠٠٦، **في الفكر والحضارة الانسانية**، نصوص مختارة، جامعة فيلادلفيا

التل، سهير سلطي، ٢٠٠٥، **نقد المنهج بالفكر النسوي العربي في الأردن وسوريا ولبنان وفلسطين/** الجامعة اليسوعية/ غير منشورة

التل، سهير سلطي، ٢٠٠٦، **بحث مقدم لمؤتمر العنف ضد النساء من منظور الصحة العامة،** اعداد المعهد الدولي للتضامن النسائي

العزيزي، خديجة، ٢٠٠٥، **الأسس الفلسفية للفكر النسوي الغربي**، الطبعة الأولى/ بيسان للنشر والتوزيع والاعلام

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ٢٠٠٢: **العولمة وتقسيم العمل بين الجنسين (دراسة حالة صناعة الملبوسات وقطاع التكنولوجيا والمعلومات في لبنان والأردن)** سلسلة دراسات المرأة العربية (٢٢) / الامم المتحدة نيويورك، ESCWA/2005/14/2 JUNE

المجلس الأعلى للأسرة، ٢٠٠٩، **دراسة واقع حقوق المرأة الأردنية العاملة/** دراسة ميدانية للمرأة الأردنية العاملة في المدن الصناعية

بدران وعسكر وعثمان، محمود عبد الرشيد وأحمد محمد السيد امام ومحمد عبد السميع،٢٠٠٣، **نماذج النظرية الاجتماعية في تفسير الظواهر الاجتماعية/**المكتبة المصرية للطباعة والنشر/٣ شارع أحمد ذو الفقار -لوران الاسكندرية

تقرير وزارة العمل، قسم المعلومات، ٢٠٠٩

دائرة الاحصاءات العامة / **مسح العمالة والبطالة والدخل** ، التقرير التحليلي للنتائج السنوية لمسح العمالة والبطالة ٢٠٠٧ / شباط ٢٠٠٨

دائرة الاحصاءات العامة، **التقرير التحليلي للنتائج السنوية لمسح العمالة والبطالة ٢٠٠٨/** وحدة الأساليب الاحصائية شباط ٢٠٠٩

دائرة الاحصاءات العامة، قراءة **لنتائج مسح العمالة والبطالة ٢٠٠٦ وأبرز الاتجاهات خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٦**، عمان ٢٠٠٧

دائرة الاحصاءات العامة، **مسح العمالة والبطالة ٢٠٠٦**

دائرة الاحصاءات العامة، **مسح العمالة والبطالة ٢٠٠٧**

دائرة الاحصاءات العامة، **مسح العمالة والبطالة والدخل ١٩٩٥**، حزيران ١٩٩٦

دائرة الاحصاءات العامة، **مسح العمالة والبطالة والعائدين والفقر ١٩٩١**، كانون الأول ١٩٩٢

دسوقي ، كمال ، ١٩٧١ ، **الاجتماع ودراسة المجتمع**/الناشر مكتبة الانجلو المصرية/الطبعة الأولى

شتيوي، موسى، ٢٠٠٨، **القوى العاملة في الأردن**: المنظور العام/ مقدمة الى ندوة: "القوى العاملة الأردنية- آفاق مستقبلية"، جامعة فيلادلفيا، وزارة العمل

شتيوي، موسى، (المركز الأردني للبحوث الاجتماعية)، ٢٠٠٨، **التهميش الاقتصادي للمرأة الأردنية**، المكتب الاقليمي للدول العربية- اليونيفيم .

عبد الرحمن، عبدالله محمد، ٢٠٠٥،**النظرية في علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية

علي، عبد المنعم السيد، ٢٠٠٣، **العولمة من منظور اقتصادي وفرضية الاحتواء**، العدد ٨٣، تصدر عن مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية ط١

مرعي، كائنان فواز عبد الحميد، ٢٠٠١، **معوقات التقدم الوظيفي للمرأة الاردنية الموظفة في منظمات الاعمال في مدينتي سحاب والحسن الصناعية: دراسة ميدانية**، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك

هلسة، حنان، ٢٠٠٢، **مفهوم الذات لدى المرأة العاملة الاردنية وعلاقته بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية**، (رسالة دكتوراة)، جامعة الروح القدس

وزارة الصناعة والتجارة، مديرية التنمية الصناعية، ٢٠٠٨/بيانات غير منشورة

وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية، ٢٠٠٢/ **المرأة العاملة في صناعة النسيج والألبسة في الأردن "بحث في أثر العولمة"**

ياسين، بثينا مصطفى محمد، ٢٠٠٠، **دراسة انثربولوجية في مدينة الحسن الصناعية**، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك

المراجع الأجنبية:

Beneria, Lourdes. 2003. **Gender, Development, and Globalization.** New York; Routledge.

Bhattacharya, Debapriya, 1999. The **Post-MFA Challenges to the Bangladesh textile and Clothing Sector**: United Nations Conference on Trade & Development: Trade, Sustainable development and Gender, United Nations, New York and Geneva.

Catherine W Ng and Patricia Fosh, 2004, **The Effect of Career ambition and satisfaction on Attitudes towards Equal Opportunities and Family-Friendly policies for women**: A case study in hongkong .

Chinkin, Christine. 2000. '**Gender and Globalization**.' United Nations Chronicle 37 (2); 69-70. Available at; <http; //www.un.org/Pubs/chronicle/2000/issue2/0200p69.htm>.

Coleman, Isobel, 2004. **"The Pay 0ff from Women's Rights"** Foreign Affairs 83(3):80-96.

Collins, Jane , 2002,"**Mapping A Global Labor Market, GENDER AND Skill in the Globalizing Garment Industry".**

Davidson ,L . And L . K . Garden 1981 ,The **Sociology of gender . Chicago** : Rand Mcnally college pub . co

Fayad ,M.1995 :"**Reinscribing Identity:National and community in Arab Women's Writing"** in college Literature . vol .22 . Issue 1. (P.p . 13-147).

Featherstone, Liza and USAS. 2002. **Students against Sweatshops.** New York; Verso.

Harris , C,and L. Morris 1988 **."House hold Labour Markets and The position of Women", in Gender and stratification** . m . Mann and R. Crompton (eds) . Britain : pality press . (p.p 20-55)

India , Cividep, For Committee for Asian Women ,2007 , **Research on Impact of Free Trade Agreements on Women Workers in FTZs and Some Organizing Attempts.**

Jelin, E. 1982 "**Women and the Labour Market**" in Women's roles and population: Trends in the third World. Anker Rand M. Buvinic and N.H.Youssef (eds) . London . Pup. Croom helm (P.p. 339-267).

Kawar,Mary,2000.Gender,**Employment and the life course:the case of working daughters in Amman**,Jordan Studies Series .

Kolarova Marta 2006, **Gender and Globalization: Labor changes in the Global economy.**

Meyer Lisa B , 2006, **Trade Liberalization and Women's Integration into National Labor Market**: A Cross-country Analysis .

Meyer , Lisa B ,2007 ," **International Trade Liberalization and Gender Wage Inequality**: A Cross-National Analysis 1975–1998.

Meyer, Lisa B, 2003, **Economic Globalization and Women's status in the labor market**: A Cross- National Investigation of Occupation Sex Segregation and Inequality The Sociological Quarterly 44(3):351-383

Moghadem, Valentine, 1996. **Women and Wage Employment in the Arab region Patterns, Problems and Prospects**, prepared for the UNDP Symposium: Human Development and Gender, Tunis.

Momsen, Janet H. 2004. **Gender and Development**. New York; Routledge.

Mujahid,G.B.S.,1985.**Female Labour Force participation in Jordan**, in julinda Nasr,and nabil F.Khoury, and Henry, Azzam, eds., Women, Employment and Development in the Arab World.Berlin: Walter de Gruyter &CO.

Murray, Jennifer, 2005, **The Two Faces of globalization The case of Women in Asia/critique**: A world wide journal of politics/Mercer University

Pyle, Jean L. and Kathryn B. Ward. 2003. **'Recasting our Understanding of Gender and Work during Global Restructuring.**' International Sociology 18 (3); 461-489.

Rai, Shirin M. 2002. **Gender and the Political Economy of Development**. Cambridge; Polity press

Ramamurthy, Priti. 2001. **'The Gendered Politics of Economic Globalization**.' An On-line publication. Available at; <http.//w3.arizona.edu>. Tucson; University of Arizona.

Renzetti, Claire and Daniel J. Curran. 2003. Zeny, muzi a spolecnost. Prague; Karolinum. (**Czech edition of the original Women, Men, and Sodety**. Boston; Allyn & Bacon. 1999)

T`ong (Rosemarie), 1995, **Feminist Thought**: A Comprehensive Introduction .

الملاحق

استبانة الدراسة:

التغير في مكانة وأدوار المرأة العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة QIZ/ دراسة ميدانية في مدينة سحاب الصناعية

الجامعة الأردنية

كلية الدراسات العليا

مركز دراسات المرأة

الطالبة : كفا العكروش

المشرف: الدكتور موسى شتيوي

اسم المصنع:

اختي العاملة:

صباح الخير/مساء الخير

انا طالبة من مركز دراسات المرأة في الجامعة الأردنية أقوم بدراسة ميدانية لاستكمال متطلبات رسالة الماجستير حول التغير في مكانة وأدوار المرأة العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة بهدف التعرف الى واقع المرأة العاملة في تلك المناطق وأهم المشكلات التي تواجهها وبهدف التعرف الى التغيرات التي حدثت في حياتها من النواحي الاجتماعية والاقتصادية.

وأود أن اؤكد أن جميع المعلومات الواردة في هذه الاستمارة هي لأغراض اكاديمية واحصائية فقط.

شكرا لتعاونكن

١٠٠: اولا: واقع المرأة العاملة:

١٠١) المسمى الوظيفي:

....

١٠٢) المهام الوظيفية

:..

....

١٠٣) ما معدل ساعات عملك في اليوم؟ ....

١٠٤) هل هذه هي المهنة الأولى في حياتك العملية؟

١ - نعم (انتقلي الى سؤال ١٠٦) **٢ - لا**

١٠٥) ما الخبرات السابقة لديك في العمل ؟

طبيعة العمل	عدد سنوات الخبرة
١	
٢	
٣	

١٠٦) هل التحقتي بدورات تدريبية في مجال عملك؟

١ - نعم **٢ - لا (انتقلي الى سؤال ١٠٨)**

١٠٧) الدورات التي حصلت عليها:

الدورة	مدتها	موضوعها
الأولى		

الثانية		
الثالثة		

١٠٨) ما نظام الأجر الذي تتقاضينه؟

١ - راتب ثابت　　٢ - حسب القطعة　　٣ - مياومة

١٠٩) ما معدل الأجر الشهري الذي تتقاضينه (بالدينار) في كل الحالات ؟.........................

١١٠) معلومات عن واقع المرأة العاملة				
	هل يوفر لك العمل الأمور التالية:	نعم	لا	
١	فترات استراحة كافية اثناء العمل	١	٢	
٢	تأمين صحي مناسب	١	٢	
٣	مواصلات مدفوعة	١	٢	
٤	وجبات غذائية مجانية	١	٢	
٥	راتب اضافي عن ساعات العمل خارج اوقات الدوام	١	٢	
٦	حوافز وهدايا في الاعياد مثلا	١	٢	
٧	الحق باجازات مرضية مدفوعة	١	٢	
٨	ضمان اجتماعي	١	٢	

١١١) أمامك مجموعة من العبارات ، أرجو اعلامي برأيك بعد قراءتها اذا كنت موافقة بشدة، موافقة، محايده، غير موافقه ، غير موافقه بشدة .

الرقم	البيان	اوافق بشدة	اوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
١	علاقاتي الاجتماعية مع زملائي في المصنع علاقة ودية	١	٢	٣	٤	٥	
٢	يمكن وصف مكان العمل بأنه نظيف وصحي	١	٢	٣	٤	٥	
٣	أعمل كل ما يطلب مني دون اعتراض	١	٢	٣	٤	٥	
٤	أشعر بأن مكان العمل مريح وجيد	١	٢	٣	٤	٥	
٥	عدد ساعات العمل مناسبة	١	٢	٣	٤	٥	
٦	لا يهمني ان كان مكان العمل مختلط	١	٢	٣	٤	٥	
٧	يوفر صاحب العمل للعمال فترة استراحة خلال ساعات العمل	١	٢	٣	٤	٥	

<u>٢٠٠ : ثانيا:المشكلات التي تواجه المرأة العاملة:</u>

٢٠١) هل واجهتي أي معارضة أو صعوبة قبل التحاقك في العمل من:

١- الأب ٢- الأم ٣- الأخ ٤- الزوج ٥- آخر(حددي ....

٦- لم اواجه أية معارضة

٢٠٢) تحدث الترقية الوظيفية في عملك:

١- حسب الأقدمية ٢- حسب المؤهل العلمي ٣- حسب المهارة ٤- لا يوجد ترقية

٥- غير ذلك حددي..................................

٢٠٣) هل لديك معرفة في (النظام الداخلي) للمصنع؟

١- نعم "(استمري) ٢- لا (انتقلي الى سؤال٢٠٥)

٢٠٤) كيف علمتي بالنظام الداخلي للمصنع؟

		نعم	لا	
١-	قرأت النص القانوني مكتوبا	١	٢	
٢-	تم ابلاغي به شفويا به من قبل ادارة المصنع	١	٢	
٣-	سمعت به من الزميلات والزملاء	١	٢	
٤-	من مصدر آخر(حددي..			

٢٠٥) هل وقعتي عقد عمل عند تعيينك في المصنع؟

١- نعم (استمري) ٢- لا (انتقلي الى سؤال ٢٠٧)

٢٠٦) ارجو اعلامي ماذا تضمنت عقود العمل من الأمور التالية:

		نعم	لا	
١-	الراتب	١	٢	
٢-	العقد خاضع لقانون العمل الأردني	١	٢	
٣-	الاقتطاعات القانونية من الراتب	١	٢	
٤-	الاجازات (المدفوعة)	١	٢	
٥-	الاجازات العرضية	١	٢	
٦-	شروط فسخ العقد	١	٢	

٧-	وجود فترة تجريبية (ثلاث شهور)	١	٢	

٢٠٧) ما هي المواصفات التي يتصف بها مكان العمل؟ أرجو تحديد البنود المتوفرة في مكان عملك:

		نعم	لا	لا ينطبق	
١-	التهوية الجيدة	١	٢	٣	
٢-	مزدحم	١	٢	٣	
٣-	نظيف	١	٢	٣	
٤-	الاضاءة جيدة	١	٢	٣	
٥-	يوجد حمامات نظيفة خاصة بالاناث	١	٢	٣	
٦-	يوجد أماكن لاستراحة العاملات	١	٢	٣	

٢٠٨) هل يوجد نقابة عمالية ترعى مصالحك كموظفة في المصنع؟

١ -نعم (استمري) ٢ - لا (انتقلي الى سؤال ٢١٠)

٢٠٩) هل انتي منتسبة الى النقابة؟

١ -نعم ٢ - لا

٢١٠) هل تعتقدي بضرورة وجود نقابة عمالية؟

١ -نعم (استمري) ٢ - لا (انتقلي الى سؤال ٢١٢)

٢١١) لماذا تعتقدين انه من الضروري وجود نقابة عمالية ؟				
		نعم	لا	
١ -	ايجاد جهه تحل المشكلات التي تواجهني في العمل	١	٢	
٢ -	وجود جهه تدافع عن حق العامل	١	٢	
٣ -	وجود جهه ارفع اليها أية طلب اسعي الى تحقيقه	١	٢	
٤ -	اخرى(حددي...................................			

	٢١٢ هناك بعض المشكلات التي تواجه العاملات ، بيني رأيك بها:				
		نعم	لا	لا ينطبق	
١ -	طول ساعات العمل	١	٢		
٢ -	تدني الراتب	١	٢		
٣ -	سوء معاملة من الادارة	١	٢		
٤ -	تحرش الزملاء او المسؤولين	١	٢		
٥ -	تردي الوضع الصحي في مكان العمل	١	٢		
٦ -	صعوبة المواصلات من والى المصنع	١	٢		
٧ -	عدم وجود تطور وظيفيّ(ترقية)	١	٢		
٨ -	عدم وجود دورات تدريبية	١	٢		
٩ -	أخرى(حددي..........................				

٢١٣) أي الصعوبات المذكورة أعلاه تعتبر الأهم بالنسبة لك ؟

....

٢١٤) ما هي مقترحاتك لتحسين وضعك في العمل ؟					
		نعم	لا	لا ينطبق	
١-	معاملة أفضل من الادارة	١	٢	٣	
٢-	مناخ عمل أفضل (نظافة، تهوية، صحة...)	١	٢	٣	
٣-	تأمين صحي أفضل	١	٢	٣	
٤-	تأمين المواصلات	١	٢	٣	
٥-	أماكن استراحة في مكان العمل	١	٢	٣	
٦-	توفير برامج تدريبية	١	٢	٣	
٧-	وجود نظام للترفيه	١	٢	٣	
٨-	وجود نظام للمكافآت	١	٢	٣	
٩-	اخرى(حددي................................				

٣٠٠:ثالثا:أثر عمل المرأة على أدوارها ومكانتها في الأسرة

ارجو اختيار الاجابة المناسبة حسب ما ترينه:

٣٠١) ما الأسباب التي دفعتك للعمل في المصنع؟				
		نعم	لا	
١-	توفير دخل الأسرة	١	٢	

٢ -	تحسين دخل الأسرة	١	٢	
٣ -	تحسين المكانة الاجتماعية	١	٢	
٤ -	ارضاء الذات	١	٢	
٥ -	الاستفادة من المؤهل العلمي	١	٢	
٦ -	تحقيق الاستقلال المالي	١	٢	
٧ -	زيادة الثقة بالنفس	١	٢	
٨ -	اخرى(حددي......................			

٣٠٢) كيف أصبحت مكانتك اليوم داخل الأسرة بعد أن التحقتي بالعمل؟(ارجو اختيار اجابة مناسبة من التالي)			
١ -	أشعر بأنني أصبحت مهمة وصاحبة قرار في جميع الأمور الخاصة بالأسرة		
٢	أصبحت قادرة على اتخاذ القرارات الخاصة بحياتي فقط		
٣	لا زلت غير قادرة على اتخاذ أي قرار خاص بحياتي		

٣٠٣) هل تغيرت علاقتك بأفراد اسرتك الذكور بعد التحاقك بالعمل؟				
		نعم	لا	
١ -	قل تدخلهم في حياتي	١	٢	
٢ -	لم يعد هناك تسلط (تحكم) من أحد	١	٢	
٣ -	لم تتغير العلاقة قبل التحاقي بالعمل وبعدة	١	٢	

٣٠٤) هل تقومين بأعمال المنزل بعد العودة من العمل؟

١ -نعم (استمري) ٢ - لا (انتقلي الى سؤال ٣٠٦)

٣٠٥) هل يشارك أحد من التالي في أعمال المنزل؟				
		نعم	**لا**	
١ -	**الأب**	**١**	**٢**	
٢ -	**الأخ**	**١**	**٢**	
٣ -	**الزوج**	**١**	**٢**	
٤ -	**الأم**	**١**	**٢**	
٥ -	**الأخوات**	**١**	**٢**	
٦ -	**آخرين (حددي......................**			
٣٠٦) كيف تؤثر الاعباء المنزلية على عملك داخل المصنع				
		نعم	**لا**	
١ -	**أشعر بالتوتر النفسي من العمل في المصنع والمنزل معا**	**١**	**٢**	
٢ -	**أشعر بتعب جسدي من العمل في المنزل والمصنع معا**	**١**	**٢**	
٣ -	**لا أشعر بأية مشكلة نتيجة عملي في المصنع**	**١**	**٢**	

٣٠٧) هل أثر عملك في المصنع على قرارك في الزواج؟

١ -نعم (استمري) ٢ -لا

٣٠٨) كيف كان هذا الأثر؟(ارجو اختيار اجابة مناسبة من التالي)

١ -	**كان زواجي مبكرا**		
٢ -	**جاء زواجي متأخرا**		

٣-	لم أفكر في الزواج ابدا	☐	☐	

٣٠٩) كيف أصبحت المكانة الاجتماعية لك بعد التحاقك في العمل؟				
		نعم	لا	
١-	ينظر الي أفراد المجتمع المحلي كامرأة منتجة ولها دور مهم	١	٢	☐
٢-	ينظر الي افراد اسرتي كأمرأة منتجة ولها دور مهم	١	٢	☐
٣-	اخرى(حددي.......................			

٣١٠) فيما يتعلق بعملك الحالي تستطيعي القول أن اغلب الذين يقومون بنفس عملك هم من :(ارجو اختيار الاجابة المناسبة فيما يلي)				
١-	النساء		☐	☐
٢-	الرجال		☐	☐
٣-	النساء والرجال		☐	☐

<u>٤٠٠: رابعا: التمكين الاقتصادي والمادي للمرأة العاملة:</u>

٤٠١) كيف تنفقين دخلك من عملك؟(ارجو اختيار اجابة مناسبة من الآتي)				
١-	على الأسرة كليا		☐	☐
٢-	على الأسرة جزئيا		☐	☐

٣ -	عى نفسي كاملا		

٤٠٢) كيف تتدخل الأسرة في طرق انفاق دخلك؟

		نعم	لا	
١ -	يؤخذ منك الراتب كاملا ويتم اعطائك مصروف	١	٢	
٢ -	يفرض عليك أن تدخري مبلغ معين	١	٢	
٣ -	يفرض عليك نفقات معينة	١	٢	
٤ -	لا يتدخل أحد في طريقة الانفاق	١	٢	

٤٠٣) هل يمكن أن تخبريني بمدى مشاركتك في الأمور التالية:

		نعم	لا	
١ -	أشارك في صنع القرارات الخاصة بي	١	٢	
٢ -	اصبح لدي القدرة على مواجهة المشكلات	١	٢	
٣ -	اصبح لدي القدرة على تحمل المسؤولية	١	٢	
٤ -	أصبح لدي القدرة على ابداء الرأي	١	٢	

٥٠٠: خامسا: التمييز بين العمال في المصنع على أساس الجنس:

٥٠١: هل تشعري بتمييز بينك وبين الرجل في العمل من خلال الأمور التالية:

		نعم	لا	
١ -	الراتب	١	٢	
٢ -	المهام	١	٢	

٣ -	الترقية الوظيفية	١	٢	|__|
٤ -	حصولك على الاجازات	١	٢	|__|
٥ -	استخدامك للتسهيلات المتوفرة في المصنع	١	٢	|__|
٦ -	اعطائك فرصة للتدريب	١	٢	|__|
٧ -	اخرى(حددي.................................			

٥٠٢) اذا كنت تشعرين بتمييز بينك وبين الرجل في الأمور السابقة، برأيك ما الأسباب ؟				
		نعم	لا	
١ -	المقدرة الجسدية لك أقل من المقدرة الجسدية للرجل	١	٢	|__|
٢ -	المقدرة العقلية والذهنية لك أقل من الرجل	١	٢	|__|
٣ -	مسؤوليات المنزل تعيق قدرتك على العمل بنفس قدرة الرجل	١	٢	|__|
٤ -	اسباب اخرى(حددي......................			
٥٠٣) اذا كان أجر الرجل العامل معك بنفس الوظيفة أعلى من أجرك فلماذا؟				
		نعم	لا	
١ -	لأن مسؤولياته أكثر منك	١	٢	
٢ -	يعتبر دخلك ثانويا ولست ملزمة بالانفاق	١	٢	|__|
٣ - -	يعتبر الرجل المصدر الرئيسي للانفاق على الأسرة	١	٢	|__|
٤ -	يعتبر أفضل كفاءة منك في العمل	١	٢	|__|

٥٠٤) بماذا تتسم المعاملة لك ولزميلك الرجل من قبل الادارة ؟(ارجو اختيار الاجابة المناسبة من التالي)			
١ -	أشعر بأن الرجل ينال احتراما أكثر مني	☐	☐
٢ -	انال احترام أكثر من الرجل	☐	☐
٣ -	لا تمييز في المعاملة بيني وبين زميلي الرجل في مكان العمل	☐	☐

الجزء الثاني من الاستبانه:

٦٠٠ :معلومات أساسية عن المرأة العاملة

٦٠١) الحالة الزواجية:

١ - متزوجة ٢ - عزباء ٣ - مطلقة ٤ - أرملة ٥ - مخطوبة

٦٠٢) العمر بالسنوات:..

٦٠٣) - ماهو تحصيلك العلمي ؟

١ -اساسي ٢ - ثانوي ٣ -دبلوم ٤ - بكالوريوس ٥ -دراسات عليا

) ما علاقتك بالاسرة التي تعيشين معها؟

١ - ربة بيت ٢ - احدى بنات العائلة

٦٠٥) ما عدد أفراد الأسرة باستثنائك؟

...

٦٠٦) ما عدد الأفراد العاملين بالأسرة؟

...

٦٠٧) ما مهنة الأب بالتفصيل؟..

٦٠٨) ما مهنة الأم اذا كانت تعمل؟ لا تعمل

.. ☐

٦٠٩) ما معدل دخل الأسرة الشهري بالدينار؟..

٦١٠) اذا كنت متزوجة ارجو الاجابة عن الأسئلة التالية:

١ - كم طفل لديك؟...

٢ -هل يوجد حضانة في مكان العمل؟ ١ -نعم ٢ - لا

٣ - اذا كانت الاجابة لا ، اين تتركي الأطفال اثناء وجودك في العمل؟..............................

٤ - ماعمل الزوج؟...

.

CHANGE OF STATUS AND ROLES OF WOMEN EMPLOYED IN QUALIFIED INDUSTRIAL ZONES(QIZ): A CASE STUDY SAHAB AREA

(A Field Study)

by

Kafa Mishaul AL-Akroush

Supervisor

Dr. Mousa Shtewi

Abstract

This specific study has tackled the case of women who are working in Sahaab qualified industrial zone. The study indeed aimed to identify the social and economical status of those women who have jointed the QIZ workforce. Furthermore, it defines and classifies the major problems and the most important challenges they meet at work. This study also intended to probe the intrinsic and dramatic changes, which naturally have arisen due to the job occupancy, and consequently upgraded the role and status of those working women within their local communities and the whole society as well. Other main objectives for the aforementioned study were considered such as recognizing the proper effect of employment on the personal financial independence, indicating the importance of the overall economic environment and investigate the gender relationship including the high possibility of gender discrimination between male and female workers.

In order to achieve the main objectives of the study which were mentioned above, a descriptive and analytical method has been used within a certain approach of social survey, meanwhile, an appropriate questionnaire has been prepared and adopted as a sole mean of data collection. Such questionnaire was distributed over 245 Jordanian women were chosen from six factories at the QIZ. Those proposed factories were intentionally selected because they were hiring the largest number of female workers which is eventually suitable to the study.

After conducting the study and processing the questionnaire, the final conclusions are as follows:

Most of the working women in those factories were having difficult social circumstances and economical hardships. The majority of them are single, average age of 27 years old and one out of a large family (average of 8 people per family). In general the sample of the study has low educational achievement. (High school diploma as a most). Most of working women in the sample were affiliated to a low income families, high responsibilities and ever-

increasing accommodation demands. All of them almost agreed upon the real fact that such aggressive living conditions have obliged them to work outside the house and accept any kind of job offer, The study has showed that the majority of the studied sample was hired to take up simple and low skilled jobs; which require neither experience nor skills, such as finishing and wrapping activities…etc. They never have the chance to be at the planning and managerial levels. Also most of them do not have any previous experience relevant to the job they are doing now. Moreover they have never been trained or attended any training course in their working domain.

The study on the chosen sample has indicated clearly that the female workers at the factories are suffering hard work conditions. Two thirds of the sample were aware of the crowded, narrow, and unventilated working space. Also it has affirmed the lack of medical insurance, the absence of minimum leisure facilities such as cafeteria and hygienic bathrooms …..etc.

Another fact was drawn from the field study that female employees at (QIZ) usually work long hours for a low wage. They never received any sort of incentives, rewards or any other means of work encouragement. Working women at (QIZ) were moreover deprived from any training programs or work promotion; none of them was nominated for a training course or to managerial position as well. Married women in particular are having unusual inconvenience due to unavailability of nursery schools for their children, alongside with the excessive daily house work.

. Half of the working women (representing the study) know there is a workers syndicate to protect the workers' rights, but never been applied to be a member in such association, in spite of their full knowledge of its importance.

The study has demonstrated a new era for those working women, their life standard was improved, and they have become more confident, better position or stature in the family and the local society as well. About half of the sample has declared a decrease of male intrusion in their personal lives just after they were employed. Mastery and domination of males in the family also have become less. This could be attributed to women financial contribution in expenditures. Meanwhile the second half of the sample still thinks that nothing has been changed regarding the relationship between both genders. Therefore, the social legacy still prevailing among the families, According to the study, the large percentage of the sample has put up with heavy load copying with working at the factory and at the same time handling all the domestic responsibilities. This certainly has caused a physical exhaustion and mental fatigue as well.

Working Women at the factories have said that their outside jobs have a considerable effect on their marriage chances, half of them justified that working in such factories has delayed their marriage, subsequently were complied to give up the whole idea. They believe that working in such places harm their reputation and consequently impede the chances of marriage, With reference to gathered data during the research, it seems very clear; there is gender discrimination between working women and male colleagues. It could be foreseen easily because men are given all the opportunities' for training and self improvement, while women never have such a chance. Moreover men are always charged with advanced professions and responsibilities, Also working women are paid less than men.

The study comes out with a set of recommendations stated as follows:

The ministry of labor as well as the vocational syndicates ought to keep pursuing and monitoring women working sites in QIZ to assure healthy working conditions and conserve their legitimate rights, All governmental organizations, particularly The ministry of labor as well as other relevant NGO's specially the National Committee of woman affairs should adopt an efficient strategy to eliminate that negative, contaminated and conventional attitude about working women in QIZ. Moreover should enhance the idea that women are of a paramount of importance, The governmental organizations and all other pertinent NGO's as well are urgently requested to carry out practical and objective studies in order to diagnose the genuine reason behind refrainment of women to join the vocational syndicates, Regular meetings should be held by vocational syndicates and women unions under governmental patronage to discuss gender relationship and the urgency to eradicate gender discrimination at work, Labor syndicate should be supported and backed up against employers in order to carry out its role without facing any confrontations

.